

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**O TRABALHADOR IMIGRANTE NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO E A
EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE
ESCRAVO**

EDGAR JOÃO JÚNIO DE SOUSA

**Rio de Janeiro
2017/1**

EDGAR JOÃO JÚNIO DE SOUSA

**O TRABALHADOR IMIGRANTE NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO E A
EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE
ESCRAVO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

**Rio de Janeiro
2017/1**

S725t Sousa, Edgar João Júnio de
O TRABALHADOR IMIGRANTE NA CIDADE DO RIO DE
JANEIRO E A EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO / Edgar João Júnio de
Sousa. -- Rio de Janeiro, 2017.
69 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo
da Silva.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito Internacional. 2. Direito do
Trabalho. 3. Imigrante. 4. Trabalhador Migrante. I.
Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da ,
orient. II. Título.

CDD: 341.6

EDGAR JOÃO JÚNIO DE SOUSA

**O TRABALHADOR IMIGRANTE NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO E A
EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE
ESCRAVO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2017/1**

À Gloriosa Faculdade Nacional de Direito, por ter aberto à porta do saber, possibilitando-me ser um profissional com senso crítico e capacitado para uma atuação humana. Dedico este trabalho, a todos que contribuíram para o meu sucesso, em especial, meus familiares, amigos e minha querida professora orientadora.

RESUMO

A presente monografia examina a relação entre migração internacional e o trabalho em condição análoga à de escravo na Cidade do Rio de Janeiro. Para tanto, foram analisados casos atuados nos anos de 2015 e 2016, nos quais a fiscalização do MPT-RJ constatou situações análogas à de escravo com trabalhadores imigrantes. No cenário internacional possuímos importantes instrumentos normativos, bem como organismos que atuam na erradicação da escravidão. Destacam-se as Convenções ns. 29 e 105, bem como o Protocolo Adicional da Convenção de n. 29, ambos da Organização Internacional do Trabalho, que consagraram o conceito de trabalho forçado e representam grandes avanços no combate ao trabalho forçado. Há denúncias crescentes de submissão de trabalhadores em condição análoga à de escravo no Brasil. Por meio dos casos analisados evidencia-se que os imigrantes no Brasil têm seus direitos humanos e trabalhistas violados. Dentre as principais condições enfrentadas por esses trabalhadores destacam-se: jornadas exaustivas, condições insalubres, ausência de registro de trabalho, pagamento parcial de salário. Ou seja, imigrantes executando trabalho em condições análogas à de escravo pelas condições degradantes de trabalho.

Palavras-chaves: Direito Internacional; Direito do Trabalho; Imigrante; Trabalhador Migrante.

ABSTRACT

This monograph examines the relationship between international migration and slave-like work in the city of Rio de Janeiro. For that, we analyzed cases in the years of 2015 and 2016, in which the MPT-RJ inspection verified situations similar to that of slave labor with immigrant workers. In the international scenario we have important normative instruments, as well as organisms that work in the eradication of slavery. Of particular note are Conventions Nos. 29 and 105, as well as the Additional Protocol to Convention n. 29, both of the International Labor Organization, which enshrined the concept of forced labor and represented great strides in combating forced labor. There are increasing denunciations of the submission of workers in conditions analogous to slavery in Brazil. Through the analyzed cases it is evident that the immigrants in Brazil have their human and labor rights violated. Among the main conditions faced by these workers stand out: exhaustive days, unhealthy conditions, absence of job registration, partial payment of salary. That is, immigrants performing work in conditions analogous to slavery by degrading working conditions.

Keywords: International Law; Labor Law; Immigrant; Migrant Worker.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF: Constituição Federal

CIDH: Comissão Interamericana de Direitos Humanos

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

Corte IDH: Corte Interamericana de Direitos Humanos

CTPS: Carteira de trabalho e Previdência Social

IC: Inquérito Civil

MERCOSUL: Mercado Comum do Sul

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

OIT: Organização Internacional do Trabalho

TAC: Termo de Ajuste de conduta

SUMÁRIO

RESUMO6

ABSTRACT7

LISTA DE ABREVIATURAS8

INTRODUÇÃO11

1. O DIREITO INTERNACIONAL E O TRABALHO DECENTE DO IMIGRANTE12

1.1. Fenômeno migratório contemporâneo12

1.2. A importância de atores internacionais na efetivação dos direitos do trabalho e sociais14

1.3. Organização Internacional do Trabalho – OIT e a regulamentação das normas do direito do trabalho16

1.4. Hierarquia das normas internacionais no ordenamento brasileiro22

1.5. Trabalho decente e o direito dos trabalhadores imigrantes26

2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A VEDAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO29

2.1. Compreensão do direito do trabalho pela ótica dos direitos humanos29

2.2. Trabalho decente, não degradante e o trabalho em condições análogas à de escravo33

2.3. Legislação e mecanismos de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo37

2.4. OIT e a vedação do trabalho forçado: Convenções 29 e 10540

3. COMBATE À ESCRAVIDÃO DOS MIGRANTES TRABALHADORES NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO44

3.1. Atuação do MPT-RJ nos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, em especial, que envolva trabalhadores migrantes44

3.1.1. Estrutura da coordenadoria nacional de erradicação do trabalho escravo (CONAETE)45

3.1.2. Instrumentos do processo fiscalizatório46

3.2. Casos emblemáticos48

3.2.1. Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-2149

3.2.2. Inquérito Civil nº 002512.2015.01.000/2-2154

3.3. Análise de Caso58

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS61

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS⁶²

ANEXO 01 - BREVES CONSIDERAÇÕES DA NOVA LEI DE MIGRAÇÃO⁶⁶

ANEXO 02 – QUADRO DA TERMINOLOGIA DA LEGISLAÇÃO ACERCA DO TEMA:
TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO⁶⁸

ANEXO 03 – QUADRO DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO TEMA:
TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO⁷⁰

INTRODUÇÃO

A investigação ora proposta direcionou-se ao estudo dos temas direito do trabalho e da migração internacional, no que tange as relações de trabalho em condições análogas à de escravo, nas atuações do MPT-RJ nos casos autuados nos anos de 2015 e 2016, na cidade do Rio de Janeiro.

A metodologia aplicada foi qualitativa e envolveu o uso da técnica de pesquisa bibliográfica, com estudos nos campos do Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Direito Internacional, bem como análise de instrumentos fiscalizatórios do MPT: inquérito civil e termo de ajuste de conduta.

O primeiro capítulo apresenta os conceitos de trabalho decente no âmbito do Direito Internacional, bem como discorrerá acerca da hierarquia das normas internacionais no direito interno e a influência que tais normas e organismos internacionais exercem sobre a regulação da relação laboral no direito pátrio.

O segundo capítulo explora as normas internacionais e mecanismos para o combate ao trabalho em condições análogo à de escravo, na medida em que se busca a uniformização de normas mínimas para regular o trabalho decente no mundo.

Finalmente, o último capítulo aborda a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, nos anos de 2015 e 2016, em especial quando for constatada a presença de imigrantes trabalhadores.

Esta pesquisa mostra o longo caminho percorrido desde 1926 até o presente momento, na erradicação de qualquer forma de trabalho escravo ou forçado em detrimento da efetividade dos direitos sociais e da aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana. Foi possível concluir que apesar dos órgãos de fiscalizações, tal como o Ministério Público do Trabalho, atuar de modo efetivo na tutela dos direitos sociais e trabalhistas, o Direito ainda terá de percorrer um longo caminho para acabar com escravidão contemporânea.

1. O DIREITO INTERNACIONAL E O TRABALHO DECENTE DO IMIGRANTE

1.1.Fenômeno migratório contemporâneo

Inicialmente, cabe definir o que é imigrante. Para isto, destacam-se os ensinamos de Abdelmalek Sayad (1998. p. 45-46), que define que na sua essência, o imigrante é uma “força de trabalho provisória, temporária, em trânsito”, cuja condição é revogável a qualquer tempo. Sendo, a condição de imigrante uma condição social, enquanto a estrangeiro é um termo jurídico destinado a caracterizar aquelas pessoas que são oriundas de outra nação.

O trabalho é o salvo conduto do imigrante, estando sua permanência condicionada a ele, ou seja, sem trabalho, não há imigrante. Porém, este grupo por mais que seja qualificado entra no mercado de trabalho residual: setores em que falta mão de obra. Ou seja, o migrante desempregado não permanece na condição de imigrante, logo, a possibilidade de um estrangeiro se estabelecer em solo alheio só ocorre em sua relação estreita com o mercado de trabalho.

Seguindo este entendimento, Abdelmalek Sayad (1998, p. 48) afirma que o trabalho é, na maioria das vezes, o elemento que legitima o fenômeno migratório. Tal fenômeno pode se apresentar em duas faces, como fonte ou como obstáculo para o desenvolvimento. O fenômeno migratório pode ser compreendido pela junção de dois grandes grupos de fluxo migratório: forçado (ou involuntário) e espontâneo.

O primeiro ocorre quando o indivíduo é obrigado a sair de seu local de origem, por diversas razões, dentre as quais catástrofes naturais ou diante de grave violação dos direitos humanos. O referido fluxo migratório é regulado por documentos internacionais específicos e nas ações do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados – ACNUR, estando principalmente concentrados em instrumentos nas áreas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, Direito Internacional dos Refugiados e Direito Internacional Humanitário.

Já o segundo, relaciona-se com o deslocamento voluntário em busca de melhores condições de vida, muitas vezes impulsionado pela busca por oportunidades de trabalho, estando tutelada por tratados e resoluções da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas – ONU.

Neste sentido, as migrações, focalizadas nos aspectos econômico e político, correspondem ao produto do fenômeno do mundo moderno e se relacionam diretamente com os postulados do liberalismo, adotados a partir do século XIX. No entanto, apesar de diversos pontos da teoria liberal terem seguido seu curso, a questão migratória não fora totalmente recepcionada. O que era liberdade de ir e vir passa a ser alvo de uma série de restrições legais. Na medida em que as crises regionais ou mundiais foram surgiram as autoridades governamentais passaram a interpretar as migrações, por muitas vezes, como fatores de desestabilização econômica e/ou política (CAVARZERE, 2001).

Não se trata, portanto, de uma simples migração de uma comunidade política para outra, mas de um complexo processo de inclusão e aceitação em outro território e no seio de outra comunidade política, tanto internamente quanto externamente. Trata-se de uma nova sociedade que nem sempre será receptiva e/ou disposta a aceitar novos membros em suas atividades econômicas, políticas, sociais, culturais.

Embora existam normas internacionais e constituições contemporâneas, quicá vanguardas, a promessa de igualdade jurídica e de democracia republicana, a ausência de uma ligação formal do imigrante ao novo território (como a aquisição da nacionalidade ou o estatuto de refugiado, por exemplo), pode acarretar em negativas de direitos, tais como de cidadania, ocasionando a não outorga da capacidade de participar de qualquer forma positivada da democracia do país de acolhida (PREUSS, 2008).

Ademais, Abdelmalek Sayad (1998, p. 45-46) nos lembra de que a situação do imigrante é pautada na dicotomia entre transitoriedade X permanência, evidenciando que a situação do imigrante é eminentemente provisória (situação de direito), contudo o Estado receptor perpetua a ilusão da possibilidade de instalação do imigrante de forma duradoura, mas como imigrante. Ou seja, sem a intenção de equipará-lo juridicamente ao cidadão nato, em uma clara tentativa de ignorar o caráter provisório do imigrante e não se confessando como definitiva (SAYAD, 1998, p. 45-46).

No mundo contemporâneo, vivenciado por mudanças radicais e profundas, em crescente expansão econômica e inovações tecnológicas de toda ordem, com destaque para as áreas de comunicação e transportes, observa-se um grande contingente populacional se deslocando tanto internamente quanto externamente. Neste sentido, far-se-á necessária a urgente tarefa de confrontar os fatos com o direito, a fim de se executar soluções políticas que

tragam resultados positivos tanto para os estados quanto para os imigrantes (BERNER e [GENOVEZ](#), 2013, p. 294).

1.2.A importância de atores internacionais na efetivação dos direitos do trabalho e sociais

No mundo atual, é crescente a preocupação da necessidade de atuação dos atores internacionais, organismos internacionais e blocos regionais, para o aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos pátrios em busca de justiça social, por meio da melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919 pelo Tratado de Versallhes¹, cuja atuação visa a promoção de um mínimo de dignidade de forma a abarcar o máximo de países do planeta, em caráter universal, a fim de ofertar um modo de vida minimamente decente, já que na maioria das vezes o trabalho, para grande parcela da população, pode ser o principal meio de se proporcionar e efetivar direitos humanos (GOMES e VAZ, 2015, p. 158).

Apesar da OIT consagrar-se como a mais importante organização no campo do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais, há outros organismos internacionais que são importantes e que poderão vir a ser importantes. Como exemplo, a Organização Internacional do para Migração – IOM, fundada em 1951 e possui 151 países-membros, dentre eles o Brasil.

A IOM evidencia que apesar de esforços feitos para assegurar a proteção dos trabalhadores migrantes, a grande maioria permanecem vulnerável e assumem riscos significativos durante o processo de migração². Para além da OIT e da IOM, são também importantes, pela sua abrangência e pela possibilidade de estabelecimento de normas internacionais no campo do trabalho e dos direitos sociais, os chamados blocos regionais.

¹ Disponível em < http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/segurancapublica/PACTO_DA_SOCIEDADE_DAS_NACOES.pdf >. Acessado em 04 de mai. de 2017.

² IOM – International Organization for Migration. Labour migration. Disponível em: <<http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>>. Acessado em 30 de abr. de 2017.

Na América do Sul, região onde o Brasil se localiza, em 26 de março de 1991 foi assinado o Tratado de Assunção, que criou o bloco regional denominado Mercado Comum do Sul – MERCOSUL³, composto atualmente por Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Tal tratado possibilitou estudos, debates e adoção de algumas medidas sobre a questão da circulação de trabalhadores entre esses países e também sobre a relação existente entre a integração regional, o livre comércio e os direitos laborais⁴.

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, assinada em 10 de dezembro de 1988, na cidade do Rio de Janeiro, visa principalmente estabelecer critérios para garantir algumas proteções trabalhistas, como da mulher, do portador de necessidades especiais, da não discriminação em todos os países, eliminação do trabalho forçado, proteção ao trabalho infantil (embora delegado à legislação nacional), proteção dos desempregados, formação profissional, segurança do trabalho.

Todavia, pesquisa realizada pelo José Francisco Siqueira Neto (2015, p. 116) aponta que a Declaração Sociolaboral do Mercosul é “letra morta no Judiciário brasileiro”, uma vez que, em mais de 15 anos de vigência a Declaração não é objeto de respaldo pelas partes litigantes, que faz pouco uso, e tampouco é valorizada pelo Poder Judiciário que usou tal declaração apenas uma vez em grau recursal.

O grande avanço desta declaração no mundo do direito do trabalho é a proteção ao trabalhador migrante pela legislação nacional de cada país. No Brasil, tal declaração ocasionou a criação da Lei 11.962/09⁵ que aumentou o escopo de abrangência da

³ Segundo informações obtidas no site oficial do MERCOSUL, os Estados Partes atualmente são: Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai (desde 26 de março de 1991) e Venezuela (desde 12 de agosto de 2012). Disponível em < <http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercopol> >. Acessado em 30 de abr. de 2017.

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Integração regional, livre comércio e direitos laborais (Cadernos de Relações Internacionais, v.3), Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2005. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD4FDCE3C6C20/pub_revistaIII.pdf>. Acessado em 30 de abr. de 2017.

⁵ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11962.htm>. Acessado em 06 mai de 2017.

Lei 7.064/82⁶. Tal alteração legislativa possibilitou o ingresso de milhares de bolivianos no nosso Judiciário.

A referida lei dispôs acerca da situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. A antiga redação do *caput* do artigo 1º “esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior” e a nova redação: “esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”.

Deste modo, a alteração legislativa da Lei 11.962/09 evidencia um avanço na proteção e garantia de modo que passou a tutela não só determinadas categorias de trabalho e sim toda situação de trabalhadores contratos ou transferidos no Brasil. Foi garantindo, assim, uma maior segurança jurídica para os trabalhadores, uma vez que não ficarão à mercê da lei labora estrangeira, levando consigo o direito trabalhista brasileiro.

Por derradeiro, enfatiza-se que o principal documento temático do bloco MERCOSUL – Declaração Sociolaboral do – é raramente utilizado como fundamento jurídico das decisões judiciais no Brasil, assim como as normas da OIT, mantendo a ordem jurídica brasileira arraigada à CLT, impedindo com isso que a Justiça do Trabalho seja também um espaço de integração regional (SIQUEIRA NETO, 2015, p. 108).

1.3.Organização Internacional do Trabalho – OIT e a regulamentação das normas do direito do trabalho

Sabemos que existem duas teorias, monistas e dualistas, que versam sobre a validade de normas internacionais no sistema jurídico de cada Estado. A grande discussão que gravita em torno destas correntes consiste na influência direta ou indireta dos legisladores internacionais sobre os legisladores nacionais.

⁶ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm>. Acessado em 06 mai de 2017.

No cenário internacional, diversos são os atores responsáveis por editar norma e estabelecer diretrizes que influenciaram direta ou indiretamente o ordenamento jurídico interno.

Neste sentido, destaca a Organização Internacional do Trabalho – OIT que figura como um dos mais importantes atores internacionais na seara laboral e social, a fim de discorrer sobre de sua atuação/influência no nosso ordenamento pátrio. Tal organização é uma “agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”⁷.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT foi instituída por meio do Tratado de Versalhes em 1919, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho existentes à época. A finalidade da OIT teve por base “sua razão essencial de ser, internacionalizar, de forma eficaz e permanente, a proteção ao trabalhador, estabelecendo um nível mínimo de benefícios que todos os países respeitem” (GUNTHER, 2011, p. 159).

A OIT consagrou-se no cenário internacional como um importante organismo internacional, não só na seara do Direito do Trabalho, bem como dos Direitos Sociais, na pretensão de gerir a universalidade de problemas, concorrência desleal entre os Estados, promoção da solidariedade entre trabalhadores de diversos países, processos migratórios, e a contribuição da paz.

Acerca da atuação da OIT, GOMES e VAZ (2015, p. 158), salientam:

“A atuação da OIT volta-se à promoção de um mínimo de dignidade de forma a abarcar o máximo de países do planeta, em caráter universal, para um modo de vida minimamente decente, já que na maioria das vezes o trabalho, para grande parcela da população, pode ser o principal meio de se proporcionar e efetivar direitos humanos. Assim cada país ao ratificar uma convenção da OIT tem o dever de internacionalizar esses instrumentos ao ordenamento jurídico pátrio e assim proporcionar condições de efetivação de tais normas, bem como promover sanções no caso de descumprimento do conteúdo”.

Destaca-se que a referida organização é a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta pelos representantes de governos, representantes de organizações de empregadores e representantes de trabalhadores.

⁷ Informação retirada do site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acessado 08 mai. de 2017.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Neste sentido, cabe conceituar os diversos instrumentos normativos emitidos pela OIT. Além das Cartas (Declaração da Filadélfia, Constituição e Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho) obrigatórias a todos os Estados-membros, os instrumentos normativos da OIT compreendem pelas: convenções, recomendações e resoluções.

As convenções tem como escopo a uniformização do tratamento internacional da matéria discutida e aprovada em uma Conferência Internacional do Trabalho⁸. Após a ratificação pelo Estado-membro, constitui-se em fonte formal de direito, passando a integrar o ordenamento jurídico interno.

Ressalta-se que, atualmente, das 123 convenções editadas pela OIT o Brasil ratificou 96, ou seja, deixou de ratificar 27, resultando um total de 73,2% de ratificações⁹. Os referidos dados traduzem na preocupação que o Brasil possui em ratificar instrumentos internacionais, a fim de contribuir para o aperfeiçoamento das normas pátrias no cenário internacional e na constante pressão que os organismos internacionais, *in casu* a OIT, exercem sobre os Estados para a uniformização de garantias mínimas de direitos.

Após serem aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, as convenções são classificadas como tratados-leis ou normativos¹⁰, visto que os seus conteúdos

⁸ A OIT é composta por 03 (três) órgãos: i) Conferência ou Assembleia Geral; ii) Conselho de Administração; e, Repartição Internacional do Trabalho. A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) é assembleia-geral de todos os Estados-membros da OIT.

⁹ OIT – Escritório no Brasil. Convenções. Disponível em < <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> > e < http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm >. Acessado em 24 abr. de 2017.

¹⁰ “Tratado normativo é aquela convenção bilateral ou multilateral pela qual os Estados se obrigam ao cumprimento do disposto numa convenção, desde que essa convenção se transforme numa lei interna. O tratado normativo trata de regras gerais de dois ou mais direitos, entre dois ou mais

podem: a) regular determinadas relações internacionais; b) estabelecer normas gerais de ação; e, c) confirmar ou modificar costumes adotados entre as nações.

Quanto à aplicabilidade das Convenções, estas podem ser classificadas como: a) autoaplicáveis: o seu conteúdo dispensa regulamentação para a sua aplicação, após a ratificação pelo Estado-membro; b) de princípios: dependem da elaboração de lei ou de outros atos regulamentares pelos países que fizeram a sua ratificação; c) promocionais: fixam determinados objetivos, bem como estabelecem os programas necessários à sua execução (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 146).

A Constituição da OIT¹¹, em seu artigo 19, § 1º, afirma que as convenções atuam como critérios de universalização das normas da justiça social, que é um dos princípios que norteiam a essência da OIT. Na ausência de relevância para o primado da justiça social as normas elaboradas pela OIT ao invés de optar por elaborar uma convenção, adota-se uma recomendação.

Já as recomendações da OIT, representam diretrizes e normas, as quais podem ser adotadas para o aprimoramento das legislações internas dos Estados-membros em matéria que ainda não permite a produção de cada Convenção Internacional do Trabalho. Ou seja, não há uma obrigatoriedade no que tange à submissão do conteúdo e sim uma obrigação de submeter o texto à autoridade nacional para a produção de uma norma (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 151).

Por sua vez, as resoluções são entendidas como os instrumentos aprovados pela maioria simples da Conferência Internacional do Trabalho e são “editadas com o fim de dar seguimento às questões incluídas na ordem do dia da Conferência ou para estabelecer regras de procedimento e, em especial, aos apelos dos Estados-membros para que adotem certas medidas ou que ratifiquem determinadas convenções” (ALLY, 1996, p. 151-152).

A partir desta classificação, percebe-se que as normas produzidas pela OIT – tanto as Convenções como as Recomendações – contribuíram efetivamente para a

sistemas jurídicos, de modo a se encontrar uma relação de harmonia entre dois ou mais Estados” (STRENGER, Irineu. Curso de direito internacional privado. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. P. 111).

¹¹ Constituição da organização internacional do trabalho (oit) e seu anexo (declaração de filadélfia). Disponível em <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf >.

aprovação de leis e regulamentos nos ordenamentos jurídicos dos mais diversos países, inclusive do Brasil. A influência exercida pela OIT ora aparece como organismo internacional regulamentador de direitos, ora como organismo de combate e fiscalização para garantir a efetividade dos direitos laborais.

Tais instrumentos após suas celebrações ainda não possui vigência. A entrada em vigência de uma norma no plano internacional se dá em momentos diferente do cenário nacional. Cada instrumento possui autonomia própria para regular sua entrada em vigência.

No caso das normas da OIT, a vigência de Convenção em âmbito internacional inicia-se 12 (doze) meses após o depósito do registro da segunda ratificação de Estado-membro. Enquanto que no âmbito nacional inicia-se 12 (doze) meses após a ratificação do próprio Estado-membro.

Ademais, evidencia-se que independe da teoria que o Estado adota em seu ordenamento pátrio, monista ou dualista, a norma em vigência no cenário internacional, a convenção ratificada ou não por determinado Estado, influenciará em todos os sistemas jurídicos, seja de forma a expressar um direito subjetivo individual para aqueles Estados que adotam o monismo jurídico e a ratificou ou como meio de incentivo para produção de normas internas para os países do sistema dualista e não a ratificou:

“A convenção ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotadas de poder normativo. Materialmente, a convenção não se distingue da recomendação, configura-se, entretanto a distinção no tocante aos efeitos jurídicos que geram. Somente as convenções, porém, são objeto de ratificação pelos Estados-membros, enquanto as recomendações devem apenas ser submetidas à autoridade competente para legislar sobre a respectiva matéria, a qual poderá, a respeito, tomar a decisão que entender. As convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional. Já as recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT (SÜSSEKIND, *et al*, 2000, p. 157)”.

Por outro lado, a OIT tem se caracterizado, no cenário brasileiro, atualmente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas

importantes, tais como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras.

No Brasil, a partir de junho de 2003, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT, por meio do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, assinado pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia.

Em 2006, em atenção ao referido memorando, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD, com o intuito de “*gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*”. A presente Agenda estrutura-se a partir de 03 (três) prioridades: i) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; ii) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e iii) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática¹².

O Brasil foi pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente. Em dezembro de 2007, o Estado da Bahia lançou sua agenda. Já, em abril de 2009, Estado de Mato Grosso realizou a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo (GODINHO, 2016, p. 119).

Identifica-se que a ANTD ganhou notoriedade, a partir do final do ano de 2007 quando ocupou espaço nas discussões de monitoramento do trabalho decentes nas agendas regionais. Neste sentido, assinala José Carlos de Lacerda Godinho (2016, p. 119):

“Importante asseverar que o processo de implementação da ANTD ganhou impulso no final de 2007, com a constituição de um Grupo Técnico Tripartite (GTT), com intensa discussão sobre os indicadores para monitorar os avanços nas diversas dimensões do trabalho decente e na experiência pioneira de elaboração de agenda estaduais, tais como na Bahia e no Mato Grosso, e intermunicipais, tal como na região do ABC Paulista. O passo seguinte foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), a partir de uma proposta construída por um

¹² Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acessado em 06 de mai. de 2017.

grupo interministerial mais amplo e com a assistência técnica da OIT. Em 04 de junho de 2009, por meio de Decreto Presidencial foi formalizado.”

Por fim, apenas exemplificativamente, podemos citar, dentre os direitos trabalhistas e sociais respeitados pelo nosso ordenamento jurídico, por força ou por influência de Convenções e também de Recomendações da OIT: a proteção à maternidade, a idade mínima para o trabalho, a restrição ao trabalho noturno de menores, a indenização por acidente de trabalho, o direito às férias remuneradas, o direito de sindicalização e de negociação coletiva, a obrigatoriedade de adoção de equipamentos de segurança e de prevenção de acidentes do trabalho, o direito à aposentadoria, a proibição do trabalho escravos e inúmeros outros (SCABIM, 2015, p. 04).

1.4.Hierarquia das normas internacionais no ordenamento brasileiro

A partir da maior mobilidade de pessoas (naturais e jurídicas) no diversos países do mundo o Direito Internacional figura-se em evidência. Surgem novas e complexas relações jurídicas a serem reguladas, além de uma maior preocupação por parte dos organismos internacionais, formados por Estados, com a manutenção da paz entre as nações, principalmente pós Segunda Guerra Mundial.

Neste contexto, o direito externo influencia o direito interno. Devido a este fator nasce à preocupação de compatibilizar a soberania de cada Estado com a obrigação de cumprir os compromissos celebrados no plano internacional.

O aparente conflito entre a soberania de um Estado em detrimento da vigência de um tratado internacional¹³ inicia-se com a produção de efeitos legais desse no

¹³ Trato pode ser compreendido como acordo escrito, bilateral ou multilateral resultante da convergência de vontade de dois ou mais sujeitos de direito internacional, visando produzir efeitos jurídicos no plano internacional. Corroborando com este entendimento destaca-se o entendimento de Rezek (1984, p. 14), o qual afirma que: “tratado é o acordo formal, concluído entre sujeitos de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos”. A Convenção de Viena de 1969, também traz uma definição de tratado internacional, consagrando a ideia de que “tratado significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica” (artigo 2).

âmbito do ordenamento jurídico pátrio. Após a aprovação do tratado, para aplicação deste no direito interno far-se-á necessária a ratificação do referido instrumento.

Contudo, inicialmente resta saber se há a necessidade da promulgação de um ato formal com força de lei, o qual traz o conteúdo da norma internacional ratificada ao ordenamento interno, ou tal procedimento é dispensável, em razão da imediata aplicabilidade do tratado já ratificado (LISBOA, 2012, p. 681).

Assim, no intuito de compreender o fenômeno da validade dos tratados perante o ordenamento jurídico interno surgem duas teorias: dualista, ou pluralista, e a monista. Ambas possuem grandes expoentes e foram abraçados pelos ordenamentos jurídicos no mundo.

A teoria dualista¹⁴ possuiu como um dos seus maiores expoentes Heinrich Triepel, na Alemanha, e Anzillotti, na Itália, preconiza que o Direito Internacional e o Direito Interno são dois sistemas independentes e distintos, representados por círculos que se aproximam muito. Contudo, tais círculos não se tocam devido a diferenças entre suas fontes e seus sujeitos, em outras palavras, são dois círculos contíguos embora sejam igualmente válidos (GALINDO, 2005, p. 8).

Acerca da teoria dualista, destacamos os ensinamentos de Valerio de Oliveira Mazzuoli (2013, p. 81), *in verbis*:

“Esta concepção dualista de que o direito internacional e o direito interno são ordens jurídicas distintas e independentes uma da outra emana do entendimento de que os tratados internacionais representam apenas compromissos exteriores de Estado, assumidos por Governantes na sua representação, sem que isso possa influir no ordenamento interno desse Estado, gerando conflitos insolúveis dentro dele. Ou seja, os dois sistemas são mutuamente excludentes, não podendo um interferir no outro por qualquer motivo. Não há nenhuma espécie de contrato entre um e outro. Por este motivo é que, para os dualistas, esses compromissos internacionalmente assumidos não podem gerar efeitos automáticos na ordem jurídica interna, se todo o pactuado não se materializar na forma de diploma normativo típico do direito interno, como uma lei, um decreto, um regulamento, ou algo do tipo. É dizer, a norma de direito interno, mas entre duas disposições nacionais, uma das quais internalizou a norma convencional”.

Já a teoria monista, figura-se antagonicamente com os ideais da teoria dualista. Defende que as normas de Direito Internacional e do Direito Interno compõem um

¹⁴ Alfred Von Verdross (1914) usou pela primeira o termo “dualismo” que posteriormente fora adotado principalmente por Carl Heinrich Triepel (Alemanha) e Dionisio Anzilotti (Itália).

sistema único, o qual uma norma se submete a outra. Para esta teoria não há a necessidade da promulgação do tratado para entrar em vigor no ordenamento jurídico pátrio, a simples ratificação pelo Estado já consubstancia a vigência do tratado.

Também, para explicitar acerca de tal teoria invoca-se o entendimento Valerio Mazzuoli (2013, p. 81):

“A doutrina monista, por sua vez, parte da inteligência oposta à concepção dualista, vez que tem como ponto de partida a unidade do conjunto das normas jurídicas. Enquanto para os dualistas as ordens jurídicas internas e internacionais são estanques, para os monistas estes dois ordenamentos jurídicos coexistem, mas se superpõem, formando uma escala hierárquica onde o direito internacional subordina o direito interno ou vice-versa. Para os monistas, ademais, se um Estado assina e ratifica um tratado internacional, é porque está se comprometendo juridicamente a assumir um compromisso; se tal compromisso envolve direitos e obrigações que podem ser exigidos no âmbito interno do Estado, não se faz necessária, só por isso, a edição de um novo diploma que transforme a norma internacional e o direito interno formam, em conjunto, uma unidade jurídica, que não pode ser afastada em detrimento dos compromissos assumidos pelo Estado no âmbito internacional. Não há para eles duas ordens jurídicas estanques, como querem os dualistas, cada um com âmbito de validade dentro de sua órbita, mas uma só ordem jurídica que rege a coletividade mundial em suas relações recíprocas. Aceita a tese monista, surge o problema de se saber qual ordem jurídica deve prevalecer em caso de conflito, se a interna ou a internacional. A unidade, para os monistas pode se dar de duas formas: ou dando primado à ordem jurídica de cada Estado (monismo nacionalista); ou fazendo prevalecer sempre a ordem jurídica internacional (monismo internacional)”.

Na ordem jurídica brasileira, há um nebuloso entendimento acerca se o Brasil adotou a teoria monista ou dualista¹⁵. Contudo, alguns dispositivos constitucionais indicam a adoção da teoria monista, a saber: a) artigo 49, I: competência exclusiva do Congresso Nacional para resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais; b) artigo 5º, §§1º e 2º: aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais e a não exclusão dos direitos e garantias oriundos de tratados internacionais os quais o Brasil seja parte em detrimento daqueles consagrados na Carta Magna; c) artigo 105, III, a: cabimento de recurso especial quando a decisão contrariar tratado ou lei federal ou negar-lhe vigência; d) artigo 102, III, b: cabimento de recurso extraordinário na hipótese de a decisão declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal.

¹⁵ Corroborando com este entendimento citamos Carlos Roberto Husek (2006, p. 33), salienta que: “a verdade é que pela história do Brasil, pela atuação da nossa diplomacia, pelo comportamento político das questões internacionais, além das normas já mencionadas, tudo leva a crer que nos inserimos numa ordem internacional, ciosos de obedecê-las. Em determinadas matérias somos monistas, em outras nem tanto, e ainda sobram aquelas em que nos firmamos pelo dualismo”.

Todavia, a Constituição Federal de 1988¹⁶, não deixou claro sobre a hierarquia entre normas internas e externas. Porém, a construção doutrinária e jurisprudencial consagraram 03 (três) *status* para os tratados internacionais: emenda constitucional, supra legal e lei ordinária. Tais categorias foram consolidadas mais precisamente após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004.

Segundo entendimento recente, respaldado no §3º do art.5º, da CRFB, acrescentado pela EC n. 45/04, os tratados e convenções internacionais que versam sobre direitos humanos que forem aprovados nas duas Casas do Congresso Nacional, por três quintos dos votos dos respectivos membros¹⁷, serão considerados equivalentes às emendas constitucionais.

Já os tratados e convenções internacionais que versam sobre direitos humanos que não foram submetidos a este procedimento recebem o *status* de supralegalidade. Enquanto que os demais tratados e convenções internacionais recebem o *status* de lei ordinária. Para este não é exigido o quorum qualificado para promulgação da norma internacional.

A validade e executoriedade do ato internacional no ordenamento interno brasileiro dá-se através de sua promulgação. Tal fase inicia-se com a mensagem¹⁸ do Presidente ao Congresso Nacional, posteriormente há edição de um decreto legislativo¹⁹, cuja promulgação é deflagrada pelo Presidente do Senado. Posteriormente, caso haja obtido a aprovação do Congresso Nacional o Presidente da República está autorizado a ratificar a norma. Entretanto, uma vez ratificados, os tratados em geral ainda não surtem efeitos, quer na ordem interna, quer na ordem internacional.

¹⁶ [Constituição da república federativa do brasil de 1988](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

¹⁷ Observem que é o mesmo rito para aprovação da emenda constitucional, conforme o art. 60, § 2º, da CRFB.

¹⁸ Mensagem é um ato de cunho político em que são remetidos a justificativa e o inteiro teor do tratado ao Congresso Nacional, a fim de que este possa apreciar e emitir a autorização ou não para promulgação da norma internacional.

¹⁹ Conforme ensina Francisco Rezek (2004), “o decreto legislativo exprime unicamente a aprovação”, razão pela qual ele não é promulgando na hipótese de rejeição legislativa ao tratado. Nesse caso, “cabe apenas a comunicação, mediante mensagem, ao Presidente da República”.

Para produzir efeitos na ordem interna, validade e executoriedade, o ato internacional deve ser promulgação por meio de um Decreto do Poder Executivo (ato com força de lei) pelo Presidente e referendado pelo Ministro das Relações Exteriores.

Invocando a inteligência do art. 1, LINDB²⁰, no Brasil, qualquer norma só produz efeito após sua publicação oficial. Neste sentido, salienta Arnaldo Sussekind (2000, p. 192):

“não se compreende que uma norma adquira hierarquia de lei sem a devida publicação na imprensa oficial. Por isso mesmo, enquanto essa divulgação não acontecer, a convenção não terá eficácia jurídica no direito interno e suas normas não poderão ser invocadas pelos seus destinatários. Mas essa eventual onissão – convém enfatizar – não exime o Estado da sua responsabilidade internacional, podendo ser advertido pelos órgãos de controle da OIT.”

Por fim, salientamos que identificando conflito entre uma convenção, ratificado e internacionalizado em face de uma lei interna de mesma hierarquia o julgador deve optar pela aplicação da norma mais favorável. Neste sentido, afirma MAZZUOLI (2013, p. 81): *“sua aplicação interna [convenção], porém, há de atender ao princípio pro homine, segundo o qual, havendo conflito entre as disposições internacionais e as de direito interno, deve-se optar pela norma mais benéfica ou mais favorável ao ser humano sujeito de direitos”*.

1.5.Trabalho decente e o direito dos trabalhadores imigrantes

O conceito de trabalho decente encontra guarita em documentos internacionais, bem como em literaturas clássicas. Sobretudo, em qualquer definição, o trabalho decente está intrinsecamente relacionado à dignidade humana.

O Direito ao Trabalho Decente é reconhecido como o direito a um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores e sua família. Trata-se, portanto, do direito a um trabalho que permita satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o direito a um trabalho que garanta proteção

²⁰ Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. [Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm). Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm >. Acessado em 17 abr. de 2017.

social nos impedimentos de seu exercício (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados.

Neste sentido, destaca-se o conceito aduzido pela OIT²¹, consagrado em 1999, o qual entende que o trabalho decente visa traduzir o objetivo de garantir a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Desta forma, salienta-se que trabalho escravo contemporâneo apresenta-se como antítese do trabalho decente, ao passo que vão ocorrendo as degradações de direitos (BRITO FILHO, 2014, p. 86; SCHWARTZ, 2008), ou seja, a busca pelo trabalho decente opera em detrimento às condições degradantes de trabalho.

No intuito de delimitar os conceitos e completar a definição já consagrada pela OIT, evidenciamos o entendimento de BRITO FILHO (2014, p. 31-86) de trabalho decente e condições degradantes de trabalho:

“[...] **trabalho decente** é aquele em que são respeitados os direitos mínimos do trabalhador, necessários à preservação de sua dignidade”.
“[...] **condições degradantes de trabalho** devem ser definidas como: condições impostas pelo tomador de serviços que, em relação de trabalho em que o prestador de serviços tem sua vontade cerceada ou anulada, com prejuízos à sua liberdade, resultam concretamente na negação de parte significativa dos direitos mínimos previstos na legislação vigente, desde que isto signifique a instrumentalização do trabalhador” (grifei).

No que tange o direito dos trabalhadores migrantes, destaca-se o Parecer Consultivo OC-18/03²², acerca manifestação da Corte Interamericana de Direitos Humanos –

²¹ Tal conceito é resultado da convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT do respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do [direito](#) de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, conjugados a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

²² Parecer Consultivo OC-18/03 de 17 de setembro de 2003, solicitado pelos Estados Unidos Mexicanos acerca a condição jurídica e os direitos dos migrantes indocumentados. O voto concordante de Antonio Augusto Cançado Trindade. O pedido foi motivado pela decisão da Corte Suprema dos Estados Unidos no caso Hoffman Plastics Compounds que determinou que o pagamento de indenizações e de outros direitos laborais ao trabalhador imigrante indocumentado não encontrava abrigo na política migratória dos Estados Unidos, salvo os salários devidos por trabalho efetivamente realizado, que devem ser pagos mesmo depois de decretada a deportação do trabalhador., Inc. v. National Labor Relations Board (NLRB) exarada em 27 de março de 2002. Disponível em <
<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/58a49408579728bd7f7a6bf3f1f80051.pdf>>. Acessado em 03 mai. de 2017.

Corte IDH sobre a condição jurídica e os direitos dos trabalhadores imigrantes que vivem em situação ilegal.

A Corte IDH se posicionou afirmando que os Estados devem respeitar e garantir os direitos fundamentais de todos sob sua jurisdição e, sob pena de serem responsabilizados internacionalmente, devendo evitar ações e práticas que limitem ou violem direitos fundamentais.

A Corte destacou que os princípios da igualdade e da não-discriminação são parte integrante do direito internacional, aplicáveis pelo Estado, seja ele ou não parte dos tratados internacionais que os preveem, sendo de observância obrigatória. Devido a natureza tais princípios são essenciais para salvaguardar os direitos humanos tanto no plano interno quanto internacional e figuram como normas de *jus cogens*. Assim, as obrigações de proteção derivadas destes princípios são *erga omnes*, vinculando todos os Estados e geram efeitos relativos a terceiros, inclusive particulares.

A Corte Interamericana ressalta que os imigrantes se encontram em uma situação de vulnerabilidade como sujeitos de direitos humanos, comparativamente aos nacionais ou residentes nos países receptores. Assim, seu acesso aos recursos públicos administrados pelos Estados é diferenciado, o que se agrava com os preconceitos culturais, reforçadas por preconceitos étnicos, xenofobia e racismo, que dificultam sua integração na sociedade e levam à impunidade por violações de direitos humanos cometidas contra os imigrantes.

Ademais, a Corte IDH afirma categoricamente que mesmo o imigrante ilegal tem acesso a garantias e proteção judicial prejudicados pela precariedade de sua situação. Reconhecendo que nem sempre o direito de acesso à justiça, em toda a extensão do conceito, é assegurado ao imigrante, principalmente ao imigrante indocumentado. Na maioria das vezes são alvos de precarização de direitos e o imigrante receia procurar prestação jurídica, oportunamente ocasionado pelo temor em sofrer represálias por parte de particulares e autoridades locais, o que pode resultar em deportação, privação de liberdade e outras penalidades.

Por intermédio do parecer, infere-se que a Corte IDH entende que a prestação jurisdicional deve ser real, não apenas formal. Frisa ainda que o devido processo legal deve ser garantido ao imigrante a fim de estabelecer o equilíbrio processual entre as partes, atentando-se para a garantia do contraditório, que deve levar em conta a disparidade

entre as partes: de um lado o estrangeiro inseguro, pobre e desprotegido; de outro o empregador, “dotado de direitos suficientes e eficientes”.

O parecer, por fim, assinala que cabe ao Estado receptor a salvaguarda da dignidade da pessoa humana, bem como de direitos fundamentais do trabalhador, independente de ser ele legal ou ilegal, previstos tanto nas legislações internas quanto em tratados internacionais, tais como: proibição de trabalho forçado; proibição de trabalho infantil; atenção à mulher trabalhadora; associação e liberdade sindical, negociação coletiva; salário justo; seguro social; garantias judiciais e administrativas; duração da jornada de trabalho.

Portanto, é a partir o posicionamento da Corte IDH e da realidade dos imigrantes trabalhadores que deve ser abordado o histórico da regulamentação jurídica das migrações, levando-se em consideração que essa regulação evoluiu ou retrocedeu ao sabor das transformações econômicas e das variações dos interesses dos países que dominaram o cenário internacional ao longo desse tempo. Deve-se, ainda, considerar a globalização, envolta no espírito capitalista, que molda e contextualiza o regime jurídico das migrações. Entretanto, cabe ressaltar que cabe ao direito, especialmente, buscar conjugar os fatores econômicos com a prevalência dos direitos humanos (BERNER e [GENOVEZ](#), 2013, p. 297).

2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A VEDAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

2.1. Compreensão do direito do trabalho pela ótica dos direitos humanos

Após a Primeira Guerra Mundial (1918), o mundo sentiu a necessidade de editar normas internacionais acerca dos direitos humanos, a fim de regular os direitos humanos mínimos comuns. Devido a esta preocupação, surgiu o fenômeno da institucionalização de organizações internacionais, as quais fomentam a produção de tratados, princípios, regras e regimes que almejavam proteger a pessoa humana.

Nesse contexto, e conforme salienta Antônio Augusto Cançado Trindade *et al* (1996, p. 48 - 272), foram estruturantes três vertentes de proteção ao ser humano”, a saber:

i) Direito Humanitário: institucionalizado pelas Convenções de Haia, de 1899 e 1909, juntamente com a Convenção de Genebra, de 1949, e seus Protocolos Adicionais, de 1977. Tal direito propõe limitar os efeitos devastadores de guerras sobre as pessoas, comunidades e propriedades, tendo por objetivo preservar o sentido de “humanidade” durante conflitos armados e limitar os efeitos da guerra. Para, além disto, estabelece mecanismo de proteção a pessoas ou grupos, principalmente os mais vulneráveis;

ii) Direito dos Refugiados: institucionalizado pela Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951) e pelo Protocolo Correspondente (1967). No âmbito regional, nas Américas, destaca-se a Declaração de Cartagena sobre os Refugiados (1984). Tal direito possui como premissa máxima o princípio da não devolução (*non-refoulement*), consagrado no art. 33, da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951), recebendo suporte para aplicação e monitoramento de agências internacionais, como, por exemplo, o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados e a Comissão Internacional da Cruz Vermelha; e,

iii) Direitos Humanos: foram esboçados pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e reconhecidos por seu caráter universal pela Carta da ONU (1945) e pelo Estatuto da Corte Internacional de Justiça (1945), posteriormente, foram institucionalizados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). A Declaração Universal dos Direitos Humanos faz referência à Carta das Nações Unidas que consagra os ideais de igualdade entre os homens, a dignidade da pessoa humana, a paz e a garantia de direitos humanos fundamentais. A assinatura da Declaração possibilitou que os direitos humanos entrassem na pauta dos temas globais e universais, influenciando a positivação dos Direitos Humanos no âmbito do Direito Internacional.

No âmbito internacional, o Direito do Trabalho é considerado uma das vertentes dos Direitos Humanos, bem como uma política social da promoção dos postulados éticos intrínsecos à tríade “dignidade, cidadania e justiça social”.

A tríade “dignidade, cidadania e justiça social” ganhou destaque no cenário nacional, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988. O Texto Constitucional representou avanços de matriz humanitária, sobretudo por identificar o ser humano enquanto o centro convergente dos direitos fundamentais, por enaltecer a dignidade enquanto suporte de valor de direitos, além de tornar a justiça social efetivo parâmetro para a concepção plena de cidadania.

Neste diapasão, cabe definirmos a dimensão ética dos Direitos Humanos que são reveladas pelas noções de:

i) dignidade humana: valor-fonte e parâmetro contemporâneo para os instrumentos internacionais de proteção ao ser humano. Também é considerado como o “valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais” (SILVA, 1993, p. 96);

ii) cidadania: entendida como a “aptidão do indivíduo em adquirir direitos, prerrogativas e proteções da ordem jurídica, aptos a qualificá-lo como igual a seus semelhantes no contexto da sociedade local, regional ou internacional” (DELGADO, G. N, 2006, p. 52); e

iii) justiça social: implica a cada indivíduo a responsabilidade para organizar e aperfeiçoar instituições, ou seja, interações humanas organizadas, com vistas ao desenvolvimento pessoal, social e comunitário. Em outras palavras, a justiça social sugere a aquisição e concretização do poder de agência junto às instituições humanas, sociais e políticas, bem como a promoção da igualdade de oportunidade e de acesso a bens e serviços (FERREE, 1997, p. 32).

À luz do princípio geral dos direitos humanos: a dignidade da pessoa humana, ao trabalhador migrante deve ser garantindo a proteção plena, sobretudo quando esteja em um país diferente do seu. Tal princípio visa vedar quaisquer tipos de

discriminações, a fim de que quando o migrante estiver inserido na esfera laboral que não lhe seja imposto situações, não raro, que culminaram trabalho análogo a escravo.

O Direito do Trabalho apresenta-se como uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social.

Por meio de sua efetiva aplicação, o Direito do Trabalho ocasiona distribuição de renda na sociedade, fomentando a economia e tornando os direitos sociotrabalhistas necessários e complementares ao progresso material, tecnológico e social dos povos. Contribuindo, também, para o desenvolvimento do país em todos os aspectos.

O Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de disciplinar as diversas formas de relação de trabalho. Modificado conforme a sociedade se transforma, o Direito do trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguardar da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito (DELGADO e RIBEIRO, 2014, p. 65).

Percebe-se uma relação intrínseca entre o Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana evidenciada pela necessidade de tutela jurídica das relações laborais de modo a garantir que a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador ocorram conforme as diretrizes do direito fundamental ao trabalho decente.

Fruto dos trabalhos da ONU em prol da busca por garantir a normatização de direitos mínimos comuns a todos os países do mundo, a Assembleia Geral editou a Carta Internacional dos Direitos Humanos em 1948²³, assegurando dois níveis principais de proteção e de monitoramento aos Direitos Humanos: i) o sistema global de proteção e ii) os

²³ Tal Carta é integrada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966) e pelo Pacto internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), além de seus protocolos opcionais. Esta Carta tem sido progressivamente ampliada por diversos tratados e convenções internacionais.

sistemas regionais, com destaque para os sistemas interamericano, europeu, africano e árabe, além do asiático.

No âmbito do Direito do Trabalho internacional os direitos humanos encontra guarita, a OIT adotou a *perspectiva pluridimensional de proteção do trabalhador* relativa à dimensão humanitária, política e econômica. Também procura incentivar os Estados a adotar progressivamente os princípios fundamentais de proteção ao trabalho em suas comunidades locais e regionais.

Tal perspectiva global e integrada, que favorece a interdependência entre Direitos Humanos e política sociotrabalhista, é flexível e complexa, uma vez que devem ser consideradas as diferenças culturais, os níveis de desenvolvimento e os recursos materiais dos Estados até o limite que não afete a dignidade da pessoa humana (PÉREZ, 1999, p. 5).

A Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização foi instituída em 2004 pela OIT com o intuito de investigar os diferentes efeitos da globalização sobre os direitos sociais, especialmente no mundo do trabalho. Como resultados dos trabalhos desta Comissão, em 2008 foi aprovado por unanimidade a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, adotando plano de ação e agenda do trabalho decente.

2.2.Trabalho decente, não degradante e o trabalho em condições análogas à de escravo

Inicialmente, cabe analisar a diferença entre trabalho e emprego. Entende-se por trabalho o esforço desempenhado por indivíduos, no intuito de atingir uma meta. É o resultado de um conjunto de atividades realizadas, enquanto o emprego é a posição que o indivíduo ocupa em uma sociedade ou instituição, onde o seu trabalho (físico e/ou mental) é devidamente remunerado. Já o trabalho é uma tarefa que não necessariamente confere ao trabalhador uma recompensa financeira.

Para a caracterização da relação de empregado necessita cumulativamente da presença de cinco elementos fático-jurídicos. Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 611 e 612) afirma que tais elementos constam nos arts. [3º](#) e [2º](#) da [CLT](#), considerando empregado

toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Diante de tal previsão da CLT, podemos extrair os elementos fático-jurídicos constitutivos da caracterização de empregado: i) ser pessoa física; ii) pessoalidade; iii) não eventualidade; iv) ser oneroso, v) subordinação.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2008, p. 285 e 286) evidencia a diferença entre trabalho e emprego:

“A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes.”

Deste modo, percebe-se que a relação de trabalho é gênero enquanto a relação de empregado é uma espécie daquela.

Posteriormente, passamos a delimitar a dimensão da expressão “trabalho decente”. Nota-se que tal a expressão, no sentido de trabalho livre em condições justas e favoráveis, existe pelo menos desde a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948²⁴ que positivava a concepção liberdade e remuneração adequada, afirmando que: “toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si

²⁴ Conhecida como “Declaração dos Direitos Humanos de 1948” ou oficialmente. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Disponível em < http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/institucional/legislacao2/direitos-humanos/docs/declar_dir_dev_homem.pdf>. Acessado em 30 abr de 2017.

mesma e para sua família” (art. 37), e, ainda, ao assegura que “toda pessoa tem o dever de trabalhar, dentro das suas capacidades e possibilidades, a fim de obter os recursos para a sua subsistência ou em benefício da coletividade” (art. 37).

No entanto, o trabalho decente somente ganhou sentido e extensão a partir de 1988, com na 87ª Sessão Conferência Internacional do Trabalho, em que exteriorizou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definido como pilares o respeito à liberdade sindical e de associação, o reconhecimento efetivo o direito de negociação coletiva, a eliminação da discriminação e matéria de emprego e ocupação, no intuito de basilar o programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados-membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação (GODINHO, 2016, p. 117).

Nesse sentido, Platon Teixeira (2015, p. 21) afirma que:

“com esse marco, podemos dizer que o ‘trabalho decente’ exsurge como um ‘divisor de águas’, pois propõe não somente combater as mazelas da exploração nefasta do labor humano (trabalho escravo, infantil e discriminatório), mas também forçar os Estados-membros a adotar políticas de promoção do emprego, de remuneração adequada, de proteção de saúde e da integridade física dos trabalhadores e, enfim, de reduzir as desigualdades sociais e promover um desenvolvimento sustentável. Assim, o trabalho decente passou a ser finalidade das políticas relativas às relações trabalhistas como medida de otimização.”

Oportunamente, BRITO FILHO (2014, p. 33) nos ensina que trabalho decente é a relação de trabalho que respeita os direitos mínimos trabalhistas, enquanto trabalho degradante é delimitado pelas condições de trabalho imposta, *in verbis*:

“**Trabalho decente** [...] é o conjunto mínimo de direitos do trabalhador, necessários à preservação da sua dignidade, e que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; a proibição do trabalho da criança e a restrições ao trabalho do adolescente; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.”

“[...] pode-se caracterizar as **condições degradantes de trabalho** com base em três elementos: 1) a existência de relação de trabalho; 2) a negação das condições mínimas de trabalho, a ponto de equiparar o trabalhador a uma coisa ou a um bem; 3) a imposição dessas condições contra a vontade do trabalhador, ou com a anulação sua vontade, por qualquer circunstância que assim o determine”.

“Nos termos da lei, no caso o art.149 do código Penal, como indicado acima, a denominação própria para o ato ilícito em gênero é **trabalho em condições análogas à de escravo**. É a mais adequada, pois, de fato, o que acontece, nessa prática, é a utilização do trabalhador em condições que se assemelham à escravidão, não esta em si, que é juridicamente proibida” (grifei).

Ou seja, negar condições de trabalho decente é negar os Direitos Humanos do trabalhador, logo, é atuar em oposição aos princípios básicos que regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana. Como afirmado pela OIT (2006, p. 26): “*en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidade humana*”.

No âmbito do Direito Internacional em nome da proteção internacional dos direitos humanos, o trabalho escravo encontra-se a expressa vedação, como observa Flávia Piovesan (2006, p. 149):

“A proibição do trabalho escravo é absoluta no Direito Internacional dos Direitos Humanos, não contemplando qualquer exceção. Vale dizer, em nenhum caso poderão invocar-se circunstâncias excepcionais, como ameaça ou estado de guerra, instabilidade política interna ou qualquer outra emergência pública, como justificativa para o tratamento escravo. Tal proibição integra o *jus cogens*, que é o direito cogente e inderrogável no âmbito internacional. Tal como o direito de não ser submetido à tortura, o direito a não ser submetido à escravidão é um direito absoluto, insuscetível de qualquer relativização ou flexibilização, a não permitir qualquer juízo de ponderação”.

A vedação do trabalho escravo consagra a cláusula geral e norteadores dos direitos humanos: o direito fundamental da dignidade humana, alcançado mediante o trabalho livre que lhe garanta o seu sustento e o de sua família. Tal direito está intrínseco ao ser humano em sua coletividade, não podendo ser individualizado, tampouco negociável, figura-se como um direito indisponível, ou seja, não poderá ser objeto de negócio jurídico. Evita-se assim, como reportado no início do desenvolvimento econômico, a figura do homem como mera *res* (coisa) (LOTTO, 2008, p. 45).

Em pleno século XXI, não são raros os caos de trabalho escravo ou de trabalho análogo ao escravo amplamente divulgado na mídia internacional. Lamentavelmente, o Brasil, apesar da criminalização da conduta de submissão de pessoas ao trabalho escravo e apesar dos esforços, ainda apresenta estatísticas deploráveis e muito tristes dessas ocorrências.

Observa-se que no Brasil, não obstante os esforços para a eliminação de qualquer forma de trabalho degradante em prol do trabalho decente, tal prática constitui conduta ainda encontrada, no meio urbano, mas, principalmente, no meio rural, especialmente nos locais em que a presença do aparato estatal não se faz presente de forma constante.

Corroborando com o entendimento supra, Laís Abramo (2013, p. 367-368) assinala que a exigência de “trabalho decente” estende e aplica a toda a relação de emprego

indistintamente, uma vez que a OIT reafirma seu compromisso com o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras e não apenas com aqueles que possuem um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia.

A promoção do trabalho, portanto, decente deve ser garantida indistintamente a todos os trabalhadores: homens, mulheres e jovens. À todas as pessoas que trabalham, quaisquer que seja o tipo da relação laboral, devem ser dispensado o respeito. Desta forma, observa-se que o trabalho decente garante a efetivação da cláusula geral que gere os direitos humanos: o princípio da dignidade da pessoa humana.

2.3.Legislação e mecanismos de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

Na premissa da vedação de qualquer forma de trabalho escravo, fora positivado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948²⁵ que ninguém será mantido em escravidão nem em servidão, bem como proibida qualquer forma de escravatura e de tráfico de escravos (artigo 4º), e, “ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante” (artigo 5º).

Oportunamente, a ONU em 1956, editou a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas da Escravatura²⁶, que proíbe escravidão por dívida, definindo tal pratica como:

o estado e a condição resultante do fato de que um devedor tenha se comprometido a fornecer em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada, nem sua natureza definida (art. 1º, §1).

²⁵ Declaração Universal Dos Direitos Humanos De 1948. Disponível em < <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acessado em 03 mai. de 2017.

²⁶ Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (1956) Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvSupAboEscTrafEscInstPraAnaEsc.html> >. Acessado em 02 mai. de 2017.

Por sua vez, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos²⁷ de 1966, dispõe que “ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos” (artigo 8º, inciso § 1º), e, ainda, que “ninguém poderá ser submetido à servidão” (artigo 8º, § 2º).

Consoante ao citado Pacto, o Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos, editou a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969²⁸, a qual também positivou a proibição à escravidão e a servidão (artigo 6º).

No âmbito interno, verifica-se que apesar de terem sido ratificadas as Convenções n. 29²⁹ e 105³⁰ da Organização Internacional do Trabalho, respectivamente, em 1957 e 1965, que versam acerca da vedação do trabalho forçado, além de ter sido criada em 1975 a Comissão Pastoral da Terra³¹ com o intuito de intensificar as primeiras denúncias sobre a existência de trabalho em condições de escravo no país, foi somente em 1995 que o governo brasileiro consolidou o compromisso com a erradicação do trabalho escravo, política de Estado e não de governo.

Em 1995, o Ministério do Trabalho e Emprego instituiu o Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM no intuito de efetivar implantação de atividades de fiscalização e repressão ao trabalho forçado em todo o território nacional. Suas operações são realizadas a

²⁷ Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966. Disponível < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acessado em 02 mai. de 2017.

²⁸ Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, também conhecida como conhecida como Pacto San Jose da Costa Rica. Foi ratificada pelo Brasil em 1992. Disponível em < https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acessado em 02 mai. de 2017.

²⁹ Convenção 29 OIT que versa acerca do trabalho forçado ou obrigatório. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acessado em 05 mai. de 2017.

³⁰ Convenção 105 OIT que versa acerca da abolição do trabalho forçado. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58822.htm >. Acessado em 04 mai. de 2017.

³¹ A Comissão Pastoral da Terra – CPT foi criada em junho de 1975, durante o Encontro de Bispos e Prelados da Amazônia, convocado pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), realizado em Goiânia (GO). Para maiores informações consulte o site da Comissão Pastoral da Terra < <https://www.cptnacional.org.br/> >. Acessado em 02 mai. de 2017.

partir das denúncias de ocorrência de trabalho em condições análogas à de escravo. As investigações operacionalizam *in loco*, a fim de averiguar a situação. Constatada a irregularidades os trabalhadores são registados, o empregador multado e são aplicadas medidas para resguardar os direitos laborais violados.

Neste ato, o Brasil comprometeu-se de promulgar leis e a aprimorar a fiscalização sobre o trabalho escravo no país. Consolidando, assim, sua responsabilidade perante o sistema interamericano de proteção aos direitos humanos por atos praticados por particulares, para além de outros compromissos para o combate ao trabalho escravo.

Já em 2003, foi lançado o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, elaborado por uma Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, seus trabalhos deram origem à criada a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE³².

Oportunamente, no ano de 2008, o CONATRAE editou o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo que representou atualização do 1º Plano e introduziu modificações que tentam coibir a grave violação dos Direitos Humanos. A 2ª versão foi composta de 66 (sessenta e seis) novas metas para a erradicação do trabalho escravo no Brasil.

Tal comissão possui como objetivo coordenar e dar efetividade as ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, avaliando-as e implementando-as. Também, compete à Comissão acompanhar a tramitação de projetos de lei no Congresso Nacional e avaliar a proposição de estudos e pesquisas sobre o trabalho escravo no país.

³² Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, criada por meio do Decreto sem número, de 31 de julho de 2003. É vinculada à Secretaria de Direitos da Presidência da República e presidida pela Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/2003/dnn9943.htm>. Acessado em 02 mai. de 2017.

O Código Penal, também, sofreu alteração³³, a fim de adequar a legislação pátria penal de 1940 as novas garantias de direitos humanos e reiterar o compromisso internacional assumido pelo Brasil: vedar o trabalho em condições análogas à de escravo. A modificação fora feita em sede do artigo 149, o qual passou a tipificar como crime a conduta de reduzir alguém à condição análoga à de escravo.

Instituído no ano de 2004³⁴, o Cadastro de Empregadores Infratores, conhecido como “Lista Suja”, figura como relevante mecanismo que dá publicidade ao nome dos empregadores/tomadores de mão análoga à escrava. Neste Cadastro pode figurar pessoas físicas e/ou jurídicas. A inclusão ocorre após decisão administrativa irrecorrível de autuação em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo (art. 2º, Portaria Interministerial nº 4/2016). O nome permanecerá por dois anos e após este prazo poderá ser retirado se a Inspeção do Trabalho verificar a regularidade das condições de trabalho (art. 3º, Portaria Interministerial nº 4/2016).

Por fim, destaca-se um importante ator no combate à escravidão: o Ministério Público do Trabalho – MPT que atua na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, tanto na esfera administrativamente quanto na esfera judiciária. O MPT Assume papel relevante de acolher denúncias, acompanhar fiscalizações, divulgar práticas e lutar na esfera política pela adoção de medidas mais eficazes no combate à escravidão e litiga no judiciário em prol da efetivação da tutela jurisdicional.

2.4.OIT e a vedação do trabalho forçado: Convenções 29 e 105

A Organização Internacional do Trabalho consolidou-se como uma das mais importantes organizações internacional no âmbito do Direito do Trabalho. Devido a sua

³³ Alterado por meio da Lei nº 10.803, de 11.12.2003. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.803.htm#art149>. Acessado em 05 de mai. de 2017.

³⁴ Cadastro de Empregadores Infratores, criada pela Portaria TEM n. 540 de 15 de outubro de 2004, revogada pela Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011, revogada pela Portaria Interministerial nº 2, de 31 de março de 2015, revogada pela Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016 (portaria que atualmente disciplina as regras acerca do Cadastro).

relevância e reconhecimento internacional, suas normas contribuem para a normatização Direito Laboral no mundo.

Neste sentido, destacam-se duas importantes convenções acerca do trabalho forçado e obrigatório: a Convenção n. 29 sobre Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção n. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, ambas ratificadas pelo Brasil e amplamente ratificadas no mundo inteiro.

A Convenção n. 29 consagrou o conceito de trabalho forçado, definindo como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não tiver se oferecido espontaneamente” (artigo 2º).

Esperava-se que a ratificação desta Convenção pelos países membros da OIT fosse o primeiro passo rumo ao reconhecimento do problema por parte de governos e da sociedade civil da erradicação do trabalho escravo no mundo. Contudo, no início do século XX, ainda que a escravidão estivesse proibida em todo o mundo, abundavam os problemas dessa natureza, envolvendo grupos vulneráveis recém-libertados do fardo da escravidão legal, especialmente nas regiões onde imperavam as grandes potências coloniais (OIT, 2001, p.10).

Desta forma e diante prática de imposição do trabalho forçado pelo Estado, por motivos ideológicos e políticos, a OIT decidiu retomar o tema em 1957, editando uma nova Convenção. Então, promulgou a Organização editou a Convenção de 105, que versa sobre a acerca da abolição do trabalho forçado. A referida convenção adicionou ao conceito já consagrado de trabalho forçado que jamais o trabalho pode ser usado para fins de desenvolvimento econômico ou como instrumento de educação política, de discriminação, disciplinamento através do trabalho ou como punição por participar de greves (artigo 1º).

A pesar da grande importância no cenário internacional das Convenções de 29 e 105, a OIT percebeu a necessidade da criação de um novo instrumento legalmente vinculante que estabelecesse um marco comum entre os países membros ratificaram e que não ratificaram a Convenção 29, com o objetivo de avançar na erradicação do trabalho forçado.

Neste sentido, é criado o Protocolo Adicional à Convenção 29, tal protocolo para além de demonstrar que a OIT é capaz de adaptar suas convenções as novas conjecturas, regulamenta novas medidas para cobrir os vazios em sua aplicação.

Em 2005, a OIT lançou o Relatório Global, o qual apontou uma distinção entre o que pode ser entendido como formas “tradicionais” de trabalho forçado e “novas” formas ou manifestações desse fenômeno (OIT, 2005, p. 09)³⁵. Tal distinção ocorreu para delimitar e melhor compreender as situações mundiais ocorridas de trabalho escravo ao longo dos tempos, revelando a tendência do mercado de trabalho nas práticas de fragilizar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

As formas “tradicionais” estão relacionadas com determinadas estruturas agrárias e de produção (em geral, legados do colonialismo, como a servidão por dívida no meio rural) que incluem relações assimétricas entre grupos sociais vulneráveis e grupos bem posicionados socialmente. Essas formas também podem estar baseadas no costume e na tradição, que orientam práticas discriminatórias com relação a determinados grupos populacionais (como é o caso de castas minoritárias na Ásia ou de grupos indígenas na América Latina).

Já as “novas” formas de trabalho forçado apresentam relacionadas com o fenômeno da migração e à exploração de trabalhadores e trabalhadoras migrantes fora de seus países ou comunidades de origem, neste aspecto, tendo forte interface com a questão do tráfico interno e internacional de pessoas.

Dentre as novas formas, pode ser citada a servidão em setores industriais da economia informal, incluindo a produção de confecções e calçados, a preparação de produtos alimentícios e a lapidação de pedras, entre outras. O local para a realização desse tipo de trabalho pode ser a própria casa de quem trabalha ou oficinas isoladas nas periferias das grandes cidades.

³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra. Publicado em 2005. Disponível em < http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio_global2005.pdf>. Acessado em 18 mai. de 2017.

Desta forma, entende-se que trabalho forçado não pode ser equiparado somente a baixos salários ou más condições de trabalho, mas sim definido como uma grave violação de direitos que se manifesta fundamentalmente pela restrição da liberdade do trabalhador ou trabalhadora. Segundo a OIT (2005, p. 5) dois aspectos são centrais: trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e execução involuntária.

De igual modo, destaca-se que a questão do consentimento deve ser problematizada, pois muitas situações de trabalho forçado podem iniciar-se com a livre iniciativa do trabalhador ou trabalhadora, acontecendo a perda de liberdade no decorrer da relação laboral, por meio de coerções legais, físicas ou psicológicas que impedem o rompimento da relação de trabalho. Por este motivo, evidencia-se que o elemento definidor da situação de trabalho forçado é a natureza da relação do trabalhador ou trabalhadora com o “empregador” e não natureza da atividade desenvolvida ou mesmo por sua legalidade ou ilegalidade.

Por fim, VASCONCELOS e BOLZON (2008, p. 72) assinala que pode ser determinado trabalho forçado:

(“...”) uma situação como sendo de trabalho forçado (nos casos em que há ausência de consentimento para realizar o trabalho), nos casos de nascimento em regime de escravidão ou servidão ou ainda ascendência escrava ou servil; rapto ou sequestro físico; venda de uma pessoa a outra; confinamento físico no local de trabalho; coação psicológica (leia-se ordem de trabalhar acompanhada de ameaça de pena em caso de não cumprimento); endividamento induzido; engano sobre as condições de trabalho; retenção ou não pagamento de salários; retenção de documentos. Quando o elemento definidor da situação do trabalho forçado é a ameaça de pena, seus indícios característicos são a ameaça de violência física contra o trabalhador ou sua família; a ameaça de violência sexual; a ameaça de represálias sobrenaturais; a ameaça de confinamento físico ou de imposição de penas financeiras; a ameaça de denúncia às autoridades e de deportação; a ameaça de demissão, de exclusão de futuros empregos ou da comunidade e da vida social; a ameaça da supressão de direitos ou privilégios; a ameaça de privação de alimentos, abrigo ou outras necessidades; a ameaça de imposição de condições de trabalho ainda piores; e finalmente a ameaça à perda da condição social”.

Portanto, o trabalho forçado e/ou escravo que ocorrera no passado não se operacionaliza da mesma forma no presente, contudo, há a violação de direitos de forma tão desumana como fora no passado. A sociedade evoluiu e com ela o direito também evoluiu, contudo as condutas persistem em praticas que negligenciam/ignoram direitos, principalmente sociais que englobam os trabalhistas.

A OIT figura como importante organismo de regulamentação de direitos laborais e relevante ator na efetivação destes direitos no cenário internacional face aos Estados. A edição das Convenções 29 e 105 representaram um grande avanço no combate ao trabalho forçado, na medida em que supriu a ausência legislativa internacional acerca do tema e foram instrumentos ratificados por muitos países.

3. COMBATE À ESCRAVIDÃO DOS MIGRANTES TRABALHADORES NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

Sabe-se que as normas internacionais, bem como os organismos internacionais influenciam de forma direta ou indireta na efetivação, aplicabilidade e na garantia dos direitos no âmbito dos ordenamentos pátrios.

Também, salienta-se que o Brasil posicionou-se internacionalmente na erradicação de qualquer forma de escravidão, por meio da ratificação de convenções e protocolos neste tema, bem como a criação de um grupo especial com este fim.

Analisaremos neste capítulo, em que medida o trabalho em condições análogas à de escravo está sendo combatido pelo Ministério Público na cidade do Rio de Janeiro.

3.1. Atuação do MPT-RJ nos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, em especial, que envolva trabalhadores migrantes

Analisou-se a atuação do MPT-RJ nos casos autuados nos anos de 2015 e 2016, nos quais a fiscalização constatou situações análogas à de escravo com trabalhadores migrantes.

Neste sentido, utilizou-se a lista das portarias de instauração dos inquéritos civis e, por meio desta, analisou-se o tema da classificação das notícias de irregularidades trabalhistas. A fim de maximizar e uniformizar o mapeamento valeu-se das palavras-chaves, abaixo elencadas, para filtrar as portarias que possuíam como temas o objeto da pesquisa:

- ✓ jornada exaustiva;
- ✓ aliciamento;
- ✓ condição degradante
- ✓ tráfico de trabalhadores;
- ✓ servidão de dívida;
- ✓ trabalho de estrangeiro;
- ✓ tráfico de trabalhadores;
- ✓ aliciamento; e
- ✓ jornada exaustiva

Destaca-se que tais palavras-chaves foram utilizadas por remeterem ao objeto da pesquisa de forma direta ou indireta. Sendo assim, as palavras figuraram como importante filtro para a otimização da catalogação.

A partir do mapeamento foi criada uma ferramenta metodológica para catalogar os inquéritos civis que versam sobre trabalhador migrante em condições análogas à de escravo com as seguintes variáveis: data da atuação, tema, número do termo de ajuste de conduta, número do inquérito civil, número da portaria de instauração do inquérito civil, situação do investigado e procurador responsável pela investigação.

3.1.1. Estrutura da coordenadoria nacional de erradicação do trabalho escravo (CONAETE)

Em 2002, por meio da Portaria PGT nº 231, de 12 de setembro de 2002, foi instituído a Coordenadoria Nacional e Erradicação do Trabalho Escravo – Conaete, a qual possui como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de atuação institucional, no plano de ação nacional, para erradicação do trabalho escravo, o enfrentamento do tráfico de seres humanos e a proteção do trabalhador indígena. Tal coordenadoria atua, também, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como uma atuação ágil onde seja necessária a presença do MPT³⁶.

A Coordenadoria é composta por um Coordenador Nacional, um Vice Coordenador Nacional e por Membros titulares e suplentes das Procuradorias Regionais do Trabalho. Atualmente o Coordenador Nacional é Tiago Muniz Cavalcanti (MPT em Alagoas), pelo Vice-Coordenador Nacional é Maurício Ferreira Brito (MPT na Bahia). Já no Rio de

³⁶ Informação retirada do site do MPT. Disponível em < <http://www.prt1.mpt.mp.br/mpt-rj/areas-de-atuacao>>. Acessado em 28 de mai. de 2017.

Janeiro a titular é a Guadalupe Louro Turos Couto e o suplente Marcelo José Fernandes da Silva.

3.1.2. Instrumentos do processo fiscalizatório

O Ministério Público do Trabalho atua na defesa coletiva dos direitos sociais, por meio de investigação de transgressões coletivas da ordem jurídica trabalhista. O processo fiscalizatório pode se iniciar de duas formas: espontânea, dita “de ofício”, ou mediante representação (provocação), podendo ser da sociedade civil ou do Poder Público.

A atuação de ofício ou espontânea ocorre por mera liberalidade do *parquet* oriunda de uma investigação interna. Já a atuação mediante representação consiste na investigação que fora movida mediante recebimento de requerimento ou comunicação oficial, de particular ou ente público, sobre determinado fato que possa ser objeto de sua atuação na defesa de interesses difusos da ordem trabalhista.

Neste sentido, basicamente há dois modelos de atuação o Ministério Público do Trabalho para defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos no âmbito das relações de trabalho: extrajudicial (modelo resolutivo) ou judicial (modelo demandista).

Fabio Goulart Villela (2006, p. 2) salienta que o modelo resolutivo traz um maior controle da efetividade dos resultados, pois neste o MPT pode propor soluções alternativas, enquanto o modelo demandista o MPT figura-se como uma das partes da lide e a resolução é transferida para o Poder Judiciário, *in verbis*:

“O modelo resolutivo se caracteriza pela busca da solução extrajudicial dos conflitos, o que assegura ao membro do Ministério Público do Trabalho um maior controle da efetividade do resultado perseguido, assim como uma maior liberdade para apresentar soluções alternativas. Como exemplos, podemos citar a celebração de termos de compromisso de ajustamento de conduta e a expedição de notificações recomendatórias.

Por outro lado, o modelo demandista se caracteriza pela judicialização dos conflitos, implicando uma atuação do Ministério Público do Trabalho como agente processual, de modo a transferir a resolução do conflito para o Poder Judiciário. Como exemplos, podemos citar o ajuizamento de ações civis públicas, ações civis coletivas e ações anulatórias de cláusulas coletivas”.

Desta forma, destacamos os principais instrumentos legais utilizados pelo MPT no âmbito de sua atuação fiscalizatória: inquérito civil, termo de ajuste de conduta e ação civil pública.

O inquérito civil, que é um dos principais instrumentos investigatórios do *Parquet*, foi instituído pela Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), inspirado no inquérito policial. O inquérito civil é uma investigação administrativa prévia, presidida pelo Ministério Público, que se destina primordialmente a colher elementos para formar a convicção do órgão ministerial ou para identificar se houve circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública (MAZZILLI, 2000, p. 53).

É mister ressaltar que o inquérito civil é instrumento de investigação exclusivo do Ministério Público (artigo 8º, § 1º, da Lei nº 7.347/85), não obstante a legitimidade concorrente para ajuizamento de ação civil pública (artigo 5º da Lei nº 7.347/85).

Infere-se da definição de inquérito que este não é processo, mas procedimento administrativo. Não há acusação (inexiste a posição de “acusado” ou “réu”, apenas “investigado” ou “inquirido”) e não se aplicam penalidades ou sanções. Corroborando com o exposto, afirma CARVALHO FILHO (2001, p. 242):

“O inquérito civil é um procedimento administrativo de colheita de elementos probatórios necessários à propositura da ação civil pública. Também não estaria incorreto atribuir-lhe a qualificação de processo administrativo. Sem embargo de haver críticas à expressão, pelo fato de considerar-se o processo como instrumento da função jurisdicional, e não da administrativa, o certo é que está ela consagrada entre autores e tribunais. Parece-nos também que pouca preocupação deve causar o rótulo do instituto; de relevo é realmente a sua essência. Na medida em que se tenha ciência da função nele exercida – a função administrativa – nada impede seja o inquérito civil qualificado como processo administrativo”.

Após a fase instrutória do inquérito civil, o membro do Ministério Público, pode optar por celebrar termo de ajuste de conduta, medida extrajudicial, ou pela propositura de ação civil pública ou coletiva, medida judicial, caso haja fundamento, ou promover o arquivamento (arts. 5º, § 6º e 9º, caput, da Lei nº 7.347/85, e 10, caput e 14 da Resolução nº 69/2007 do CSMPT).

Findada a investigação, se o membro do Ministério Público do Trabalho concluir pela materialidade e autoria da lesão denunciada, poderá propor ao inquirido a

celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, conforme art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.345/85 (LACP)³⁷ c/c o art. 14, da Resolução nº 69/2007 do CSMPT³⁸, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, à compensação e/ou à indenização pelos danos que não possam ser recuperados.

O referido termo, a ser firmado perante qualquer dos órgãos públicos legitimados ao ajuizamento da ação civil pública, consiste em manifestação unilateral e espontânea de vontade do compromissado em adequar sua conduta aos preceitos legais e/ou constitucionais.

Trata-se de título executivo extrajudicial, nos moldes dos artigos 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85 e 876, caput, da CLT, possui previsão de multa cominatória (*astreintes*) fixada no referido instrumento e caso o inquirido não concordar com a celebração de TAC, o MPT promoverá o arquivamento do inquérito civil, para ajuizamento da ação civil pública ou coletiva.

Também, pode ser proposta a ação civil pública, se assim entender o *Parquet* que os meios extrajudiciais utilizados em sede do inquérito civil não foram suficientes para garantir a efetividades dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores.

Por fim, analisaremos a atuação do MPT-RJ por meio destes instrumentos fiscalizatórios, utilizando-se de casos emblemáticos em que foram flagrados trabalhadores migrantes em condições análogas à de escravo. A análise da utilização de tais instrumentos se mostra efetiva, pois estes exteriorizam as medidas adotadas pelo *parquet* na efetivação dos direitos laborais.

3.2.Casos emblemáticos

³⁷ art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.345/85 (LACP): “Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial”.

³⁸ Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Disponível em < <http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/resolucoesCSMPT/resolu69.pdf> >. Acessado em 27 mai. de 2017.

No âmbito das fiscalizações do MPT-RJ, entre os casos atuados dos anos 2015 e 2016, destacamos dois casos emblemáticos: o Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-21 e o Inquérito Civil nº 002512.2015.01.000/2-21.

O primeiro aponta uma investigação que teve início mediante envio de ofício da Superintendência da Polícia Federal no Estado do Rio de Janeiro - SRTE/RJ ao MPT-RJ, informando o agendamento da operação de combate ao trabalho escravo urbano. Neste caso específico a equipe de fiscalização constatou um trabalhador de 24 anos, chinês, que não tem domínio do idioma português, em condições análogas à de escravo.

Tal caso se mostrou emblemático pelo modo que originou e terminou a investigação. A fiscalização foi organizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e teve como alvo pastelarias onde foram identificados trabalhadores chineses.

Já no segundo caso, a fiscalização foi provocada por notícia de fato ocorrida em lanchonete, em razão de um ofício remetido pelo Departamento de Polícia Federal informando possível redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo. Constatou-se 05 trabalhadores chineses, que não compreendem português, em condições análogas à de escravos: sem registro, jornada exaustiva, alojamento em situação precária e não pagamento dos benefícios. Após a autuação o caso fora sanado e arquivado o inquérito.

O referido caso se mostrou emblemático, pois a investigação fora provocada por um órgão externo do MPT e o caso fora solucionado de modo espontâneo sem a necessidade de TAC e de ação civil pública.

Neste sentido, adiante tratar-se-á com maiores detalhes os casos paradigmas acima citados, a fim de melhor compreender o *modus operandi* da atuação no MPT no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, para além de evidenciar quais situações foram caracterizadas como degradante e bem como os principais direitos violados.

3.2.1. Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-21

Houve ofício encaminhado pela Superintendência da Polícia Federal no Estado do Rio de Janeiro - SRTE/RJ informando o agendamento de operação de combate ao

trabalho escravo urbano, organizada pelo MTE a ser realizada em conjunto com o PROCON, PRF e MPT, em estabelecimentos onde foram identificados trabalhadores chineses.

Em 07/07/2015 iniciou-se as investigações que deram origem ao Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-21.

No âmbito do Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-21, presidido pela Procuradora do Trabalho Juliane Mombelli, a fiscalização constatou um trabalhador chinês de 24 anos, que não fala português, em condições análogas à de escravo.

Apesar de não ter havido maus tratos, a condição do alojamento, jornada de trabalho exaustiva e ausência de registro em Carteira de trabalho e Previdência Social – CTPS configuram situação degradante de trabalho. Após a audiência marcada para esclarecimento do cumprimento dos termos do TAC, fora constatado o cumprimento do TAC e o processo fora arquivado.

O Relatório de Inspeção relata que a equipe de fiscalização foi *in locu* e constatou um trabalhador sem registro em CTPS, natural da China, nascido em 1991. O trabalhador declarou que: trabalha durante todo o horário de funcionamento do estabelecimento e não possui repouso semanal; veio para o Brasil por conta própria, após ter comprado a passagem aérea com a ajuda de um amigo; chegou ao Brasil há uns quatro anos, sendo que inicialmente trabalhou em outro estabelecimento, e que labora na pastelaria investigada há cerca de um ano; recebe salário mensal de R\$ 1.000,00; não possuía conta bancária e guardava seu dinheiro no freezer da pastelaria.

Ademais, os fiscais encontraram o alojamento do trabalhador em desacordo com as normas de segurança e em condições de higiene precárias.

Como medida imediata foi emitida ao trabalhador uma carteira de trabalho provisória com anotação do período de 15/03/2014 até 07/07/2015, com a formalização do TRCT, tendo em vista a falta de comprovação de quitação de salários e a falta grave patronal no que tange a abrigar em condições indignas. Agendada na sede do Ministério do Trabalho e Emprego para a apresentação da documentação da empresa e pagamento das verbas rescisórias do trabalhador.

A relação de emprego, também, restou comprovada mediante a presença dos elementos: subordinação jurídica (poder investido na pessoa do empregado sob o trabalhador estrangeiro, para direção, orientação e fiscalização do emprego); o empregado é uma pessoa física (art. 3º, CLT); não eventualidade (havia habitualidade no labor e atua na atividade fim); onerosidade (trabalhava em prol um de uma remuneração, embora não recebesse na integralidade a remuneração, seja pela mitigação da sobrejornada realizada, seja pela ausência de numerário e pagamento apenas com parcelas “in natura” como ocorreu).

No âmbito do Relatório de Fiscalização, observa-se que a equipe constatou ambiente de flagrante “degradância”, exploração de jornada exaustiva e não comprovação de quitação de salários (o que indicia a servidão por dívida), e foram lavradas as seguintes infrações:

- i) Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente (art. 41, caput, da CLT): empregador não possuía a CTPS;
- ii) Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo (art. 464, CLT): não havia contracheques e a ausência do preenchimento do efetivo dia da quitação do pagamento, cria óbice à aferição da tempestividade e certeza da quitação;
- iii) Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado (art. 459, §1º, CLT): o salário não era quitado na integralidade, o que caracteriza o atraso. Não recebia horas extras e não havia quitação do repouso semanal remunerado;
- iv) Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho (art. 444, CLT): empregador explorava mão de obra de modo irregular, o trabalhador possui à época da fiscalização não possuía idade para laborar (tinha 15 anos de idade) e encontrava em situação de vulnerabilidade, pela idade bem como por não dominar o idioma nacional;
- v) Manter dormitório com áreas dimensionadas em desacordo com o previsto na NR-24 (art. 157, I, CLT, c/c item 24.5.2. da NR-24, com redação da Portaria n. 3.214/1978): o alojamento era pequeno, não

havia espaço de circulação entre as camas, tampouco dentro do quarto;

- vi) Manter alojamento com pé-direito inferior ao previsto na NR-24 (art. 157, I, CLT, c/c item 24.5.6 da NR-24, com redação da Portaria n. 3.214/1978): o alojamento possui beliche, por este motivo a altura mínima do pé direito deveria ser de pelo menos 3 metros; e
- vii) Disponibilizar armários individuais com dimensões em desacordo com o disposto na NR-24 (art. 157, I, CLT, c/c item 24.2.13 da NR-24, com redação da Portaria n. 3.214/1978): por não possuir armários as roupas ficavam expostas, acondicionadas em malas ou corredor.

Para além, das infrações destacadas supra, passo a discorrer acerca de alguns tipos penais flagrados no caso *in tela*.

A degradância foi constatada pela condição do alojamento não condigno de habitação (pé direito incompatível com as normas, ausência de janelas adequadas, roupas de camas e toalhas fornecidas pelo empregador), ausência de aferição e controle de jornada, recibos de pagamentos e comprovação de quitação.

A servidão restou comprovada pela falta de pagamento, atraso salarial e ausência de quitação integral com horas extras. Constatou-se, também, a situação de dependência de favores e “assenhoramento”, sendo obrigado a trabalhar quando deveria ficar descanso para não passar fome, bem como sendo obrigado a estender para além das 22h nos fins de semana.

A Jornada exaustiva ficou evidenciada na prática comum de laborar muito, além de 44h semanais, ainda o fazia aos sábados e domingos como se fossem dias regulares de trabalho. Configurando em jornada exaustiva e excessiva.

Ademais, a fiscalização assinala que para além de trabalho em condições análogas à de escravo, na exploração do trabalhador resgatado há indícios de tráfico de pessoa, vez que o trabalhador chegou ao Brasil com menos de 15 anos e não falava o idioma português, configurando-o com um vulnerável, também, há existência dos elementos básicos

e cumulativos consagrados na definição de tráfico de pessoas contidas no Protocolo de Palermo (Relatório de Fiscalização do IC nº 002652.2015.01.000/5-21, p. 26)³⁹:

- “1. De ação: o empregado ficou alojado na pastelaria supra apontada por mais de um ano, após recrutamento não esclarecido pela proprietária;
2. dos meios: existência de vulnerabilidade pela idade e desconhecimento da língua com subtração de pagamentos em espécie, com o propósito de ‘assenhoramento’ e lucro;
3. de finalidade: usar como mão de obra análoga à de escravo, em razão da desproporção de pagamentos (alimentação e moradia pela entrega da energia produtiva em jornada exaustiva, sem descanso semanal e com duração de trabalho de 8 às 22h).”

Em decorrência das irregularidades constadas na fiscalização e no intuito de garantir que a sociedade empresaria investigada sane todas as irregularidades foi firmado o Termo de Ajuste de Conduta n. 016/2016, no dia 03 de fevereiro de 2016, celebrado entre a Procuradora do Trabalho responsável pelo inquérito, a sócia da sociedade e a técnica de contabilidade da sociedade investigada.

As obrigações assumidas no âmbito do TAC foram: não admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro; efetuar até o 5º dia o pagamento integral do salário mensal; efetuar o pagamento mediante recibo assinado pelo empregado; não manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho; caso tenha alojamento deve manter este em perfeitas condições de higiene e limpeza; e, manter cópia do TAC no Livro de Inspeção do Trabalho da sociedade.

Também, ficou pactuado a multa pelo descumprimento de cada obrigação, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A multa será aplicada sem prejuízo de outras legais ou convencionais cabíveis à espécie de descumprimento.

Por fim, no dia 27 de novembro de 2016, o Inquérito Civil nº 002652.2015.01.000/5-21 foi arquivado. O relatório de arquivamento aponta o cumprimento das obrigações assumidas no TAC 016/2016. A verificação foi feita mediante realização de audiência administrativa que a investigada apresentou os contracheques dos trabalhadores atuais, registro dos contratos de trabalho e fotografias do apartamento onde o trabalhador

³⁹ Não sei como citar. Pesquisei e não encontrei.

reside. Ou seja, não houve a necessidade de ajuizar ação civil pública, pois as irregularidades foram sanadas por meio TAC ora firmado.

3.2.2. Inquérito Civil nº 002512.2015.01.000/2-21

Houve uma notícia de fato instaurada em uma lanchonete em razão de um ofício remetido pelo Departamento de Polícia Federal ao MPT-RJ, informando possível redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo. A notícia de fato foi convertida em Inquérito Civil, pois as informações contidas na representação revelam uma situação que merece a intervenção do Ministério Público, por ser de interesse público a afronta à ordem jurídico-trabalhista e aos direitos sociais e individuais indisponíveis.

A equipe presidida pela Procuradora do Trabalho Juliane Mombelli, foi *in loco* no dia 20 de julho de 2015 e flagrou 05 (cinco) trabalhadores chineses, que não falam português, em condições análogas à de escravos: sem registro, jornada exaustiva, alojamento em situação precária e não pagamento dos benefícios.

Devido a grande dificuldade de comunicação o representante da lanchonete, bem como todos os trabalhadores foram notificados para comparecerem à sede do MPT-RJ para prestar depoimentos e apresentar documentos.

Neste sentido, destacamos a síntese dos depoimentos dos trabalhadores, bem como o do proprietário da lanchonete.

Trabalhador 1: nasceu em 25/11/1993. Ingressou ao Brasil em 29/06/2012. Antes de vir para o Brasil estava no Paraguai. Trabalha na pastelaria há 09 (nove) meses e antes trabalhava em outra pastelaria em Bangu. A passagem para o Brasil foi paga com recursos próprios. Inicialmente, está registrado que o trabalhador veio para o Brasil a convite do dono da pastelaria, depois consta que ele retificou seu depoimento e afirmou que veio para o Brasil a convite de um amigo que mora nesta cidade. A jornada de trabalho é de segunda a sexta de 8h às 17h, com uma hora de intervalo, sábado de 8h às 12h, domingos e feriados ele não trabalha. Recebe salário de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), fica com R\$500,00 (quinhentos reais) e manda os demais para seus pais na China. Não paga nada para residir no alojamento e todas as despesas são custeadas pela pastelaria. Faz a comida dos demais

trabalhadores, o almoço é preparado no seu horário de almoço. Afirma que trabalham 06 (seis) pessoas na lanchonete, com o gerente.

Trabalhadora 2: ingressou ao Brasil em 27/05/2014. Sempre morou no apartamento em cima da pastelaria, nunca trabalhou e nem trabalha na pastelaria. É casada com o filho do dono da pastelaria, está grávida dele e no próximo mês vai se mudar para os Estados Unidos.

Trabalhador 3: nasceu em 25/08/1983. Veio para o Brasil a convite do amigo chinês que vive em São Paulo. Trabalha há 06 (seis) meses na pastelaria. Sua passagem ao Brasil foi paga por seu pai. Desempenha a função de balconista, atendendo ao balcão e fazendo a limpeza da lanchonete. A jornada de trabalho é de segunda a sexta, de 8h às 10h, sábado de 8h às 12h, sem intervalo. Suas refeições são feitas na pastelaria todos os dias, inclusive quando não trabalha. Recebe R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) mensais. Não possui conta bancária, por este motivo guarda consigo seu salário. Antes de laborar na pastelaria conhecia o patrão. Não paga nada para residir no alojamento e todas as despesas são custeadas pela pastelaria.

Trabalhador 4: nasceu em 24/11/1994. Reside no Brasil há 02 dois anos. Veio para o Brasil com sua família. Pai também trabalha na pastelaria. Trabalha na pastelaria há 01 (um) mês. Sua função limita-se a atender o balcão. A jornada de trabalho é de segunda a sextas, das 8h às 16h, com uma hora de intervalo, aos sábados é das 8h até 14h, e domingos e feriados não trabalha. Almoça na pastelaria. Recebe salário mensal de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais). Mora com a família e durante a semana fica no alojamento por conveniência própria. Foi acordado de trabalhar na pastelaria até o final das férias do pai que é funcionário registrado. Não paga nada para residir no alojamento e todas as despesas são custeadas pela pastelaria.

Trabalhador 5: nasceu em 17/01/1985. Reside no Brasil há 05 (cinco) anos. Trabalha na pastelaria há 01 (um) mês e antes trabalhava em outra pastelaria no Méier (há na CTPS anotação de contrato de trabalho de 2011 a 2012). Sua função na pastelaria é fazer salgados e limpar a cozinha. Exerce a jornada de trabalho das 11h às 19h, sem intervalo, aos sábados trabalha de 8h às 12h, domingo e feriados não trabalha. Almoça na pastelaria. Recebe salário mensal de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais). Não possui conta bancária

e mantém o salário consigo. Mandava parte do salário para sua família na China, mas recentemente não manda mais. Não paga nada para residir no alojamento e todas as despesas são custeadas pela pastelaria.

Empregador: vive no Brasil há 17 (dezesete) anos. Comprou a pastelaria há 16 (dezeses) anos. Trabalha com a esposa e mais 05 (cinco) na pastelaria. Único documento trabalhista que possui é o livro de registro de empregados. Filho do depoente e outro trabalhador registrado no livro não mais trabalham no estabelecimento. Paga os salários em dinheiro. Cada colaborador recebe R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais). Não conhecia os trabalhadores antes de contratá-los. Foram apresentados por intermédio de um amigo em comum. A jornada de trabalho de todos os trabalhadores é de 8h às 17h, com uma hora de almoço, sábado até 12h, domingos e feriados eles não trabalham. Posteriormente, há registros que retificou a informação que são 04 trabalhadores na pastelaria. Afirma que o Trabalhador 2 labora há 06 (seis) meses, o Trabalhador 3 há 06 (seis) meses, o Trabalhador 1 há 09 (nove) meses. O pai (dono da pastelaria) está de férias nos Estados Unidos e está substituindo. Há dois funcionários sem registro, afirma que eles não possuem o RNE. Retifica que a jornada deles são de 8h às 19h, iniciando às 7h para preparar o local.

Na audiência, a equipe de fiscalização entendeu, por meio do cotejo das declarações dos trabalhadores e com o teor dos depoimentos colhidos pela Polícia Federal, que a situação de três trabalhadores configura trabalho em condições degradantes, caracterizando-se trabalho escravo urbano.

Os outros dois trabalhadores não foram considerados em situação degradante, pois uma é nora do dono da lanchonete, para além de estar grávida do filho dele, e não ser considerada funcionária da pastelaria e o outro laborava naquele estabelecimento há aproximadamente um mês.

Foram expedidas carteiras provisórias para dois trabalhadores e para o outro trabalhador a carteira de trabalho definitiva, pois já havia a provisória. Também, foi expedida a guia de seguro desemprego.

O proprietário da lanchonete foi notificado para abrir conta bancária para os funcionários, proceder à emissão do CPF, apresentar exame médico admissional e comparecer

novamente à sede do MPT para pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores em condições análogas à de escravo e a comprovação da regularização do contrato de trabalho do trabalhador que labora há cerca de um mês.

Posteriormente, houve a comprovação dos recibos de pagamento de salários, Termos de Recisão do Contrato de Trabalho e comprovantes de depósito em contas bancárias das verbas rescisórias dos trabalhadores. Apresentaram, também, a Carteira de Trabalho com baixa, nova anotação e o livro de registro de empregados com a anotação dos contratos de trabalho.

Após análise dos depoimentos, a equipe de fiscalização entendeu que aplica também ao Trabalhador 5 a condição de trabalho degradante já comprovada e caracterizada aos demais trabalhadores, por ter sido encontrado nas mesmas condições laborais e de moradia dos trabalhadores.

Analisando-se os documentos, observa-se que, após colher o depoimento dos trabalhadores e do responsável pela lanchonete, os agentes da Polícia Federal imediatamente emitiram autos de infração pelo exercício de atividade remunerada por pessoa em situação irregular e notificaram os trabalhadores a deixar o país, aplicando-lhes as multas decorrentes.

Neste sentido, o MPT enviou ofícios à presidência da Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, à presidência da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo do Rio de Janeiro - COETRAE/RJ, e ao Superintendente da Superintendência da Polícia Federal no Rio de Janeiro, datados de 21 de outubro de 2015, dando ciência do ocorrido e salientando que a prática adotada não observou o teor da Resolução Normativa nº 93/2010 do Conselho Nacional de Imigração, que reconhece a possibilidade de concessão de visto permanente ou permanência a estrangeiros no país em condições de vulnerabilidade vítimas do tráfico de pessoas, inserindo-se nesta condição pessoas em situação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravos (arts. 1º e 2º, parágrafo único).

Ademais, no mesmo ofício fora ressaltado há existência da Recomendação Técnica n. 01, de 12/04/2013, do Grupo Técnico do Trabalho Estrangeiro, instituído pela

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE, que recomenda a adoção de medidas de exceção quando identificadas situações de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo de trabalhadores estrangeiros irregulares no país.

Contudo, não há informações se a autoridade policial revogou a notificação de deixar o país emitida desfavor dos imigrantes. Entretanto, baseado na Notificação PRT/01/DIP 21/ n. 316187.2016, a qual informa ao Delegado de Polícia Federal acerca do arquivamento do inquérito em epigrafe, acredito que a notificação fora suspensa.

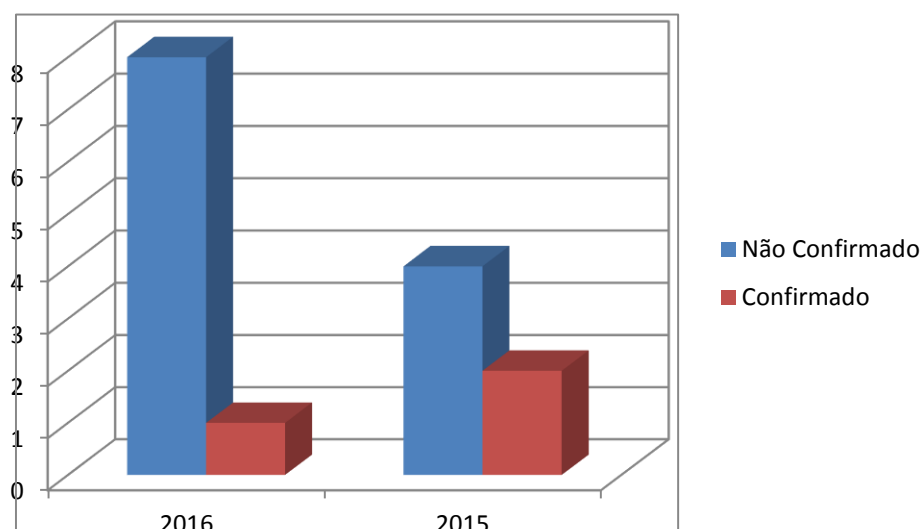
Por fim, no dia 24/07/2016 foi expedido o Relatório de Arquivamento, o qual levou em consideração que houve regularização espontânea da situação dos trabalhadores e que o tal caso não comporta ação civil pública. Neste sentido, a Procuradora Juliana Mombelli promoveu o arquivamento do expediente investigatório.

3.3.Análise de Caso

Inicialmente, é mister ressaltar que alguns inquéritos civis encontram-se sob sigilo, portanto, deste inquéritos não foram possível analisar as peças fiscalizatórias e certificar se tais inquéritos estão dentro ou não do objeto da pesquisa. Contudo, para fins de comparação foram catalogados.

No intuito de poder comparar os casos atuados pelo MPT-RJ, os inquéritos foram separados por períodos de anos, conforme gráfico a seguir:

Casos atuados pelo MPT-RJ: trabalho em condições análogas à de escravo



A partir da catalogação podemos afirmar que nos dois anos analisados, 2016 e 2015, verificou-se 03 (três), casos de trabalhadores migrantes em condições análogas à de escravo: 01 (um) em 2016 e 02 (dois) em 2015.

Enquanto houve no total 12 (doze) casos, que versam sobre trabalhadores em condições análogas à de escravo, não sabendo se estes são imigrantes ou nacionais: 08 (oito) em 2016 e 04 (quatro) em 2015.

Resta salientar que os casos de trabalhadores em condições análogas à de escravo de nacionais foram descartados da estatística. Apenas foram incluídos aqueles casos em que não foi possível verificar as peças processuais para os classificarem.

Diante dos resultados obtidos, percebe-se que atuação do MPT-RJ na cidade do Rio de Janeiro vem crescendo no intuito da efetividade dos direitos laborais e na prática de erradicar o trabalho em condições análogas à de escravo.

Também, salienta-se que nenhum dos casos catalogados houve o ajuizamento de ação civil pública, ou seja, o *parquet* garantiu a efetividade dos direitos laborais por meio de instrumentos próprios, extrajudiciais. Consagrando-se assim a importância da instituição para a efetividade dos direitos trabalhistas.

Por meio dos casos analisados, observa-se que os imigrantes alvos de trabalho degradante exercem funções que exige pouco ou nenhum nível de escolaridade, na maioria das vezes não falam ou mal falam o idioma português, há ausência do registro formal

de emprego (na grande maioria não possuem carteira de trabalho), não possuem autorização para laborar no Brasil, cumprem jornadas de trabalho exaustivas (acima do máximo permitido, sem intervalos e descanso semanal), quando o alojamento é ofertado pelo empregado, este encontra em situação de precária e quase inabitáveis.

Por fim, destaca-se que a experiência do MPT mostra que os trabalhadores que são alvos de condições degradantes de trabalho possuem baixa qualificação profissional. Neste intuito, a lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, estabelece que o trabalhador resgatado seja encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego – SINE.

Outrossim, o MPT possui o projeto Resgatando a Cidadania que visa qualificar a mão de obra resgatada do trabalho escravo, por meio de cursos de capacitação, para inseri-los, de forma legal, no mercado de trabalho.⁴⁰

⁴⁰ O projeto foi pensando a partir de uma experiência positiva desenvolvida no Mato Grosso desde 2008, em parceria com a SRTE/MTE e Secretarias do Governo Estadual do Mato Grosso, no qual os trabalhadores egressos do trabalho escravo recebem qualificação profissional e consequente reinserção no mercado de trabalho. Tal projeto consiste em uma política de qualificação e de reinserção profissional destes trabalhadores e dos que estão em situação de vulnerabilidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da abolição da escravidão em todo o mundo, ainda há relatos de trabalhadores submetidos à condições análogas à de escravo. Pesquisas evidenciam denúncias crescentes de situações laborais degradantes e desumanas.

O direito internacional é dotado de normas que versa sobre o tema da escravidão moderna. Há, também, importantes organismos que são responsáveis por legislar normas internacionais em face da vedação da escravidão moderna.

A Organização Internacional do Trabalho figura-se como importante organismo internacional na seara do Direito do Trabalho e do Direito Humano e neste sentido atua fortemente em face da vedação do trabalho forçado, legislando e fiscalizando os Estados na efetivação dos direitos.

O Brasil desde 1995 assumiu internacionalmente a postura de combater quaisquer formas de trabalho escravo. Desde então, várias medidas foram tomadas, com a ratificação de importantes convenções e protocolos, bem como a criação de grupos e a intensificação da fiscalização do trabalho.

A atuação do MPT-RJ nos casos envolvendo trabalho migrante em condições análogas à de escravo, mostrou que a efetivação dos direitos laborais foram garantias por medidas extrajudiciais, ou seja, não sendo necessário ajuizar ação civil pública para o que cesse a situação degradante de trabalho.

Outrossim, evidencia-se que os egressos do trabalho escravo são pessoas vulneráveis e sujeitam-se a discriminação social, longa jornada de trabalho, não recebem de forma integral seus salários e laboram em situações degradantes e quando são oferecidos alojamentos, na maioria das vezes estão em condições desumanas.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLY, Raimundo Cerqueira. **A Convenção n. 158 da OIT e a Convenção do Brasil**. Revista da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, n. 27, jul/1996.

BERNER, Oliveira Batista; [GENOVEZ, Carolina](#). **Trabalho, Imigração e o Direito Internacional Dos Direitos Humanos**. In: Antônio Marcio da Cunha Guimarães, Eduardo Biacchi Gomes, Margareth Anne Leister. (Org.). *Direito Internacional dos Direitos Humanos*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. São Paulo: LTr, 2014.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto; PEYTRIGNET, Gérard; SANTIAGO, Jaime Ruiz de. **As três vertentes de proteção da pessoa humana: Direitos Humanos, Direito Humanitário e Direito dos Refugiados**. San Jose – Costa Rica: Instituto de Direitos Humanos e Comitê Internacional da Cruz Vermelha, 1996.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública**. Editora Lumen Juris, 3ª edição, Rio de Janeiro, 2001.

CAVARZERE, Thelma Thais. **Direito Internacional da Pessoa Humana. A Circulação Internacional de Pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro/São Paulo, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os direitos sociotrabalhistas como dimensões dos direitos humanos**. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (org.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas* – São Paulo: LTr, 2014.

GALINDO, George Rodrigues Bandeira. **A reforma do judiciário como retrocesso para a proteção internacional dos direitos humanos: um estudo sobre o novo §3º do art. 5º da Constituição Federal**. Cena Internacional, Brasília. v. 7, n. 1, 2005.

GODINHO DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 7ª ed., 2008.

GODINHO, José Carlos de Lacerda. **A OIT e o trabalho decente no Brasil**. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (orgs.). *Direito material e processual do trabalho*. III Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. **A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos Tribunais Brasileiros: observância dos direitos fundamentais**. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa; Vilatore, Marco Antônio César (coord). *Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual*. São Paula: Atlas, 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho do Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A Organização Internacional do Trabalho, seus Diplomas Normativos e uma Reflexão sobre sua Inserção na Ordem Jurídica Brasileira**. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa; Vilatore, Marco Antônio César (coord). *Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual*. São Paula: Atlas, 2015.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito de imigração: o estatuto do estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2009.

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2015.

LISBOA, Eli Queiroz. **Hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos no direito humanos no direito brasileiro: a primazia da norma mais benéfica ao indivíduo**. In: *Direito constitucional do trabalho em temas*. São Paulo: LTr, 2012.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Inquérito Civil**. Editora Saraiva, 2ª edição, São Paulo, 2000.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional público – parte geral**. 7. Ed. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, 24ª ed.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales**. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

_____. **El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales**. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

_____. **Relatório Global do seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho – 2001**. Conferência Internacional do Trabalho, 89ª Reunião 2001. Relatório I (B). Genebra, Secretaria Internacional do Trabalho, 2001. p. 10.

_____. **Reducir el déficit de trabajo decente: um desafio global**. Primera edición, Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, 2001.

PIOVESAN, Flávia. **Trabalho escravo e degradantes como forma de violação aos direitos humanos**. In: VELLOSO, Gabriel e FAVA, Marcos Neves (organizadores). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo, LTr, 2006.

PREUSS, Ulrich K. “**Migration – a Challenge to Modern Citizenship**”. *Constellations*, v. 4, Number 3, 2008.

REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Parlamento e tratados: o modelo constitucional do Brasil**. *Revista de Informação Legislativa*, v. 41, n.162, abr./jun. 2004.

SAYAD, Abdelmalek. **A Imigração. Ou os Paradoxos da Alteridade**. São Paulo, EDUSP, 1998.

SCABIM, Roseli Fernandes. **A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais**. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa; Vilatore, Marco Antônio César (coord). *Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual*. São Paula: Atlas, 2015.

SCHWARZ, R. G. **Trabalho escravo: a abolição necessária**. Uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil. São Paulo: LTr, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Aplicabilidade das Normas Trabalhistas do Mercosul pela Justiça do Trabalho.** In: Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. São Paula: Atlas, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho.** 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. V. 2, p. 1502.

VILLELA, Fabio Goulart. **Breves considerações sobre as formas de atuação do ministério público do trabalho.** Disponível em <
http://www.prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/artigo_procuradorfabio.pdf>. Acessado em 28 mai. de 2017.

ZANGRADO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008. t. 1.

ANEXO 01 - BREVES CONSIDERAÇÕES DA NOVA LEI DE MIGRAÇÃO

A promulgação da Nova Lei de Migração, Lei n. 13.445/17, que revogou o antigo Estatuto do Estrangeiro, Lei n. 6.815/80, protagonizou uma evolução legislativa no cenário migratório. Tal norma buscou contemplar as diversas demandas do processo de migração do século XXI, superando os entraves e ranços do antigo Estatuto oriundo de um regime militar.

Pela óptica da lei revogada, o imigrante deixa de ser “enxergado como ameaça” – não era considerada ameaça aqueles que trouxessem consigo possibilidades desenvolvimento do Brasil, apenas e sem almejar contrapartida –, passando a ser visto como sujeitos de direitos e deveres, tendo direitos tutelados.

Neste sentido, destaca-se que no Projeto de Lei do Senado (PLS 288/2013) havia previsão para a “proteção ao mercado de trabalho nacional”, premissa que seguia a mesma lógica da legislação anterior: nacionais com privilégios em detrimento dos migrantes, ou seja, havia uma clara distinção, principalmente, no que tange o mercado de trabalho. Todavia, na Câmara dos Deputados tal pensamento anacrônico fora superada e retirado do texto legislativo.

Ademais, a imigração é um dos fatores de desenvolvimento de um país. A não reserva de mercado de trabalho e a não discriminação do trabalhador, seja migrante ou nacional, confere ao Brasil maiores possibilidades de desenvolvimento.

Para além de regular a situação jurídica do migrante no Brasil, a nova legislação preocupa com a tutela dos direitos dos brasileiros no exterior. Garantindo, assim, o respeito mínimo segurança jurídica e o respeito à dignidade da pessoa humana seja aplicado aos brasileiros migrantes.

Outro importante tema tratado na Lei de Migração foi a punição para o traficante de pessoas, ao tipificar como crime a ação de quem promove a entrada ilegal de estrangeiros em território nacional ou de brasileiro em país estrangeiro. Neste ato, o Brasil reiterou seu compromisso internacional do combate ao tráfico de pessoas e atualizou a legislação pátria quanto ao tema.

Por fim, cabe ressaltar que mesmo diante de um cenário político-econômico conturbado nossa Lei de Migração fora promulgada. Tal texto representa avanço um importante avanço no campo dos Direitos Humanos. O texto promulgado ainda está distante do idealizado pela sociedade civil e pelos movimentos imigratórios.

Outrossim, a alteração de Estatuto do Estrangeiro para Lei de Migração representa uma grande conquista dos direitos humanos. Estrangeiro em sua origem, significa estranho, que inspira repulsa e hostilidade, enquanto migrante expressa a ideia de alguém que esta em um país que não é o seu de origem.

Fora, portanto, editada uma norma consoante os preceitos constitucionais que visa o tratamento igualitário a brasileiros e às pessoas vindas de fora: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade (...)” (art. 5º, CRFB/88).

ANEXO 02 – QUADRO DA TERMINOLOGIA DA LEGISLAÇÃO ACERCA DO TEMA: TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO

No intuito de facilitar a compreensão acerca dos diversos conceitos sobre o objeto da pesquisa, a tabela abaixo traz informações de terminologias consagradas em diplomas internacionais e nacionais ao longa da história:

Entidade	Denominação	Norma	Conceito
OIT/1926 e 1957	Trabalho forçado ou obrigatório	Convenção 29 e 105	Todo trabalho exigido a uma pessoa mediante uma ameaça de sanção ou que não se apresentou espontaneamente
ONU/1948	Escravidão e servidão	Declaração Universal dos Direitos do Homem	Não se refere a conceitos, apenas prevê que ninguém será submetido a escravidão
Brasil – 1940 e 2003	Condição análoga à de escravo	Código Penal	Em 2003, prevê várias situações: trabalho degradante, por dívidas, forçadas, com jornada exaustiva.
ONU/1966	Escravidão e servidão	Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos	Apenas prevê que ninguém será submetido a tratamento degradante, nem à escravidão, nem à servidão nem a trabalhos forçados ou obrigatórios, mas ainda como na Convenção 29, permite esses trabalhos em algumas situações.
OEA/1969	Escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório	Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto São Jose da Costa Rica)	Apenas se refere a que ninguém será submetido a tratamento degradante, nem à escravidão, nem à servidão, nem a trabalhos forçados ou obrigatórios, mas ainda como na Convenção 29, permite esses trabalhos em algumas situações
ONU/1998	Escravidão	Estatuto de Roma	É o exercício de um poder ou de um conjunto de poderes que traduza um direito de propriedade sobre um ser humano, incluindo o exercício desse poder no âmbito do tráfico de pessoas.
ONU/1980	Trabalhador migrante	Convenção sobre Trabalhadores Migrantes e seus Famílias	Designa a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional

ANEXO 03 – QUADRO DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DO TEMA: TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO

A tabela abaixo reuniu os principais instrumentos, nacionais e internacionais, acerca do tema da pesquisa, a fim de ilustrar a evolução legislativa:

Ano	Entidade	Norma	Artigo
1948	ONU/1948	Declaração Universal dos Direitos do Homem	I e IV
1957	OIT/1930	Convenção nº 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório	2º
1965	OIT/1957	Convenção nº 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado	1º
1965	OIT/1949	Convenção nº 97 sobre Trabalhadores Migrantes	...
1966	ONU/1926 e 1956	Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura e a Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura	1º
1972	ONU/1972	Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano (Declaração de Estocolmo)	...
1980	Brasil/1980	Estatuto do Estrangeiro	...
1988	Brasil/1988	Constituição da República Federativa do Brasil	1º, III e IV; 170, 4º, III
1992	ONU/1966	Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas	itens 1, 2 e 3 do 8º
1992	ONU/1966	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas	...
	OEA/1969	Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)	itens 1 e 2 do art. 6º
2003	Brasil/2003	Código Penal	149
2004	ONU/2000	Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas (Protocolo de Palermo)	...

